



**Universidad Nacional de Córdoba**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Centro de Estudios Avanzados**  
**Doctorado en Estudios Sociales de América Latina**

**Tesis**

***El servicio doméstico en Santiago del Estero***

***Trabajo, género y desigualdad social en un área urbana del interior argentino***

**Autor:** Mg. Lucas Emanuel Torres

**Director:** Dr. Carlos V. Zurita

**Co-directora:** Dra. Ania Tizziani

Año 2019



### **Agradecimientos a mis coautores/as**

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia, sin la cual hubiera sido imposible la realización de este trabajo. Su paciencia ante mis ausencias, su presencia en mis horas más agotadoras, ha sido de un valor inmenso. Mi madre, mi hermano y mi padre (aunque ya no esté con nosotros).

Mi compañera de vida, por el intercambio constante, no solo de afecto, sino de conversaciones críticas sobre la elaboración del trabajo. Su mirada siempre activa y participativa en los debates cotidianos acerca de nuestro quehacer científico ha resultado de una riqueza incommensurable.

A mis directores, que apoyaron todo el proceso y estuvieron cuantas veces necesité de su orientación. Espero que sus enseñanzas sobre el oficio de la investigación se vean reflejadas en estas páginas.

A mis colaboradoras en esta investigación, las trabajadoras incansables del servicio doméstico, siempre silenciosas, pero no por ello sin nada que decir, siempre dispuestas para sus empleadoras a pesar de las circunstancias, siempre expectantes del buen trato. Van mis respetos a estas mujeres, que contribuyen enormemente al desenvolvimiento de tantas familias, que de otra forma verían alterado significativamente su estilo de vida, pero que no suelen ser reconocidas por ello. Espero, con esta investigación, aportar a su visibilización en una provincia que no las registra, que mira hacia un costado, que hace como si no estuvieran ahí.

A mis compañeros y compañeras del Instituto de Estudios para el Desarrollo Social de la UNSE, con quienes aprendí día a día que, en la ciencia, sobre todo, importa el factor humano. Que el compañerismo es algo invaluable y el intercambio, enriquecedor. Va para ellos y ellas un abrazo fraterno.

Por último, a lo que queda del sistema científico nacional, al cual vengo aportando desde hace una década, desde mis inicios como ayudante de investigación, y al cual vemos languidecer cada día, cada vez más empobrecido y expulsor de trabajadores y trabajadoras con numerosos años de trayectoria, producto de políticas de desmantelamiento del sistema. Es mi esperanza y mi querer que no se siga recortando presupuestaria y humanitariamente nuestro sistema de

ciencia, porque su rica historia ha hecho que sea uno de los más reconocidos del mundo y su política de crecimiento, hasta hace unos años, ha dado la posibilidad a personas como yo, de cumplir el sueño de acceder a una institución científica de excelencia y poder contribuir a mejorar la calidad de vida de la población.

Lucas T.

## INDICE

<b>Introducción</b>	<b>12</b>
<b>Introduction</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO 1: DE LA PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>19</b>
<b>1.1 El trabajo en el servicio domestico</b>	<b>21</b>
<b>1.2 Antecedentes</b>	<b>25</b>
<b>1.3 Estudios previos en Santiago del Estero</b>	<b>29</b>
<b>1.3.1 Olmos Castro y “el drama del servicio doméstico”</b>	<b>29</b>
<b>1.3.1.a Tentativa de regular la actividad</b>	<b>32</b>
<b>1.3.2 Estudios de Carlos Zurita</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO 2: DEL ABORDAJE DEL OBJETO</b>	<b>39</b>
<b>2.1 El abordaje teórico del objeto</b>	<b>40</b>
<b>2.1.1 Sobre el concepto de desigualdad</b>	<b>41</b>
<b>2.1.2 Informalidad y precariedad, las dos caras del empleo femenino</b>	<b>44</b>
<b>2.1.3 Sobre las trayectorias laborales</b>	<b>45</b>
<b>2.1.4 Desigualdades de género en el mercado laboral y en el servicio doméstico</b>	<b>47</b>
<b>2.2 Objetivos de investigación</b>	<b>51</b>
<b>2.3 Actividades y metodología</b>	<b>52</b>
<b>2.4 Probables aportes de la investigación</b>	<b>59</b>

<b>CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS</b>	<b>61</b>
3.1 Sobre el mercado de trabajo y sus desigualdades	63
3.2 El servicio doméstico en Santiago del Estero	74
3.3 Distribución espacial del servicio domestico	77
3.4 El panorama actual de las trabajadoras del servicio domestico	78
3.5 Tipos de inserción	85
<b>CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS</b>	<b>90</b>
4.1 La voz de las protagonistas	92
4.2 Presentación de las entrevistadas	93
4.2.1 Las empleadas	93
4.2.2 Las empleadoras	102
4.3 Trayectorias laborales y desigualdad	106
4.3.1 El ingreso al servicio domestico	107
4.3.2 Sobre los limites difusos de las tareas domesticas	111
4.3.3 Tipos de inserción, antigüedad y salario	116
4.3.4 Tipo de relación laboral	121
4.3.5 Expectativas	123
4.4 El punto de vista de las empleadoras	125
4.4.1 De asignaciones universales y otros planes	132

<b>4.5 Sobre desigualdades laborales</b>	<b>133</b>
<b>4.6 Las desigualdades desde el punto de vista de las empleadas</b>	<b>135</b>
<b>4.7 Sobre la Ley 26.844</b>	<b>138</b>
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES</b>	<b>141</b>
<b>5.1 Las relaciones desiguales que presenta el servicio doméstico</b>	<b>142</b>
<b>5.2 Algunas reflexiones para seguir profundizando en la temática</b>	<b>146</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>148</b>
<b>ANEXO</b>	<b>158</b>
<b>Tablas</b>	<b>159</b>
<b>Ley 26.844</b>	<b>172</b>
<b>Anuario estadístico 1942-El drama del servicio doméstico- Amalio Olmos Castro</b>	<b>203</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura N°1: Distribución del empleo según grandes ramas de actividad</b>	<b>64</b>
<b>Figura N°2: Porcentaje de participación laboral de varones y mujeres</b>	<b>65</b>
<b>Figura N°3: Participación de varones y mujeres por grandes ramas de actividad</b>	<b>66</b>
<b>Figura N°4: Tasas de actividad, empleo y desocupación por género</b>	<b>67</b>
<b>Figura N°5: Mujeres y varones ocupados por nivel educativo</b>	<b>69</b>
<b>Figura N°6: Porcentaje de Varones y Mujeres ocupados según calificación de la ocupación</b>	<b>70</b>
<b>Figura N°7: Salario de varones y mujeres respecto del salario promedio</b>	<b>71</b>
<b>Figura N°8: Tasa de informalidad por género</b>	<b>72</b>
<b>Figura N°9: Distribución por grandes ramas de actividad del total de mujeres ocupadas</b>	<b>73</b>
<b>Figura N°10: Evolución de la participación del servicio doméstico en la PEA femenina en la provincia de Santiago del Estero 1947-2010</b>	<b>74</b>
<b>Figura N°11: Participación del servicio doméstico en la PEA femenina en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda 2003-2014</b>	<b>76</b>
<b>Figura N°12: Distribución de empleadas domésticas en la PEA femenina por provincias-Región NOA</b>	<b>77</b>
<b>Figura N°13: Nivel educativo de las empleadas domésticas en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda</b>	<b>80</b>
<b>Figura N°14: Origen de las empleadas domésticas que trabajan en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda</b>	<b>81</b>



<b>Figura N°15: Estado civil de las empleadas domésticas en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda</b>	<b>82</b>
<b>Figura N°16: Presencia de menores de 10 años en el hogar en donde viven las empleadas domesticas</b>	<b>83</b>
<b>Figura N°17: Tipo de hogar en donde viven las empleadas domesticas</b>	<b>83</b>
<b>Figura N° 18: Posición en el hogar con respecto al/la jefe/a de hogar</b>	<b>84</b>
<b>Figura N°19: Cantidad de horas trabajadas por semana</b>	<b>86</b>
<b>Figura N°20: Beneficios laborales obtenidos por el empleo</b>	<b>87</b>
<b>Figura N°21: Antigüedad en el lugar de trabajo actual</b>	<b>88</b>



## **INTRODUCCION**

## **Introducción**

La cuantificación, las mediciones económicas y demográficas, en ciertas circunstancias, no suelen bastar para comprender el sentido y la dinámica de funcionamiento de los diversos planos de realidad que se entrecruzan en el mundo del trabajo.

Es lo que ocurre con algunas actividades y ocupaciones, pero más especialmente con aquellas, como el servicio doméstico, que se constituyen en territorios, por así decir, intersticiales, entre prácticas sociales y lógicas económicas con distintos contenidos de racionalidad. El mismo resulta ser una actividad que opera como un núcleo concentrador de problemas empíricos y dilemas teóricos.

Es un espacio en el que habitualmente convergen ámbitos diferentes -el rural y el urbano-, distintas maneras de organizar la institucionalidad -la societal y la privada-, tensiones valorativas de contigüidad y exterioridad en las relaciones de interacción, y en el que se pueden advertir facetas en las que opera la disparidad de género y la desigualdad social. Y es un proceso que se desarrolla en el seno de unidades demandantes que, predominantemente, no son empresas, sino familias. En el área de nuestro estudio, el conglomerado Santiago del Estero-La Banda, de cada 100 mujeres que trabajan 24 lo hacen en el servicio doméstico.

Tanto restricciones objetivas del mercado, como diversos patrones culturales aún vigentes en contextos latinoamericanos acerca del trabajo femenino, operan limitando las alternativas ocupacionales de las mujeres; de tal suerte, el acceso de la mujer al mercado laboral a través del servicio doméstico presenta una fuerte viabilidad, especialmente para aquellas pertenecientes a los estratos sociales inferiores y, sobre todo, cuando se trata de migrantes rurales en los primeros tramos de instalación en áreas urbanas. Así, las empleadas domésticas se encuentran sobrerrepresentadas en la conformación del empleo femenino del sector terciario.

Se estima que América Latina, según datos de la OIT, utiliza alrededor de un 7,6% de trabajadores en el sector, y en Argentina el Ministerio de Trabajo de la Nación señala que, en el año 2012, el 7,2% de la población ocupada, se desempeña en el servicio doméstico, lo que es decir alrededor de 800.000 mujeres, y de éstas

un 81,9% no están registradas. En Santiago del Estero en el último trimestre de 2014, el servicio doméstico representa un 24,59% de la PEA femenina.

Esta investigación se inició en el año 2012, en el marco de la Maestría en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Santiago del Estero, cuyo trabajo final se centró en el vínculo que se forja entre empleadores/as y empleadas del servicio doméstico de la Ciudad de Santiago del Estero. Dicho vínculo se descubre como fundamental para comprender las relaciones de desigualdad que colocan y sostienen a gran cantidad de mujeres pobres en condiciones de informalidad y precariedad laboral. Esta experiencia sentó las bases para indagar en las categorías de trayectoria laboral, informalidad y precariedad, las cuales se ven atravesadas por la disparidad de género, por lo que éste se constituye en la categoría de análisis central del presente trabajo. Se intenta, aquí, desanudar los factores cualitativos y cuantitativos que entretejen la situación local del servicio doméstico.

El presente trabajo, se enmarca dentro de la Sociología del Trabajo, y tiene el propósito de describir y analizar las desigualdades sociales, laborales y de género que presenta el sector de trabajadoras del servicio doméstico en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda, a partir de la Ley 26.844, sancionada en el año 2013.

Tal logro en materia de derechos laborales, debiera constituir un aporte en materia de regularización del sector del servicio doméstico. Por lo tanto, resulta necesario analizar la problemática a la luz de las particularidades regionales; ya que por lo general la legislación viene a actuar sobre una realidad dada y en la mayoría de los casos de forma parcial y tardía, por lo tanto, se torna necesario conocer el estado de la cuestión en provincias como Santiago del Estero en donde el Estado, confiere, simultáneamente, inclusión social, tradicionalidad política y vulnerabilidad económica.

Para dicha tarea, se tienen en cuenta las características de las empleadas, sus trayectorias laborales, el vínculo con sus empleadoras/es, entre otros aspectos. Si bien la investigación no se centra en la cuestión jurídica, se considera importante la referencia a dicha Ley, ya que la misma apunta a saldar una deuda social con este sector de trabajadoras, que fueron históricamente excluidas de toda legislación laboral.

## Estructura de la tesis

La estructura de la tesis está compuesta por 5 capítulos interrelacionados, cuya disposición se describe a continuación:

El **Capítulo 1** describe la temática a analizar, problematiza la situación de las trabajadoras del servicio doméstico a partir de datos empíricos, conceptos teóricos y los antecedentes sobre el tema, incluyendo las investigaciones actuales en la región y el país, como también las escasas publicaciones sobre Santiago del Estero.

El **Capítulo 2** presenta y establece un diálogo (que se pretende conservar a lo largo del trabajo) entre el marco teórico-conceptual, los objetivos de investigación y el diseño metodológico seleccionado para llevar a cabo las actividades de campo.

El **Capítulo 3** contiene los datos cuantitativos a partir de los cuales se describe el mercado de trabajo santiagueño, sus principales actividades económicas y las dimensiones relacionadas a las desigualdades de género. Se realiza una caracterización del servicio doméstico como sector de actividad y se construye un perfil actualizado de las empleadas domésticas en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda.

El **Capítulo 4** se construye a partir de los datos obtenidos mediante entrevistas en profundidad a empleadas y empleadoras del servicio doméstico en las ciudades de Santiago del Estero y La Banda sobre la base de las percepciones que presentan dichas mujeres acerca de la actividad en cuestión, las trayectorias laborales de las empleadas, las valoraciones de las mismas sobre su ocupación, así como de las percepciones que tienen las empleadoras, sus criterios de selección a la hora de buscar y contratar personal doméstico y las valoraciones del mismo.

En el **Capítulo 5** se abordan las conclusiones de la investigación, teniendo en cuenta los datos recolectados de naturaleza cuantitativa y cualitativa, en consonancia con la selección del marco teórico para el abordaje del objeto. La continuada trayectoria de esta investigación ha posibilitado tomar conocimiento de

las dinámicas que presenta el sector de las trabajadoras domésticas y del proceso de conformación de un sindicato, por lo que se pretende, a futuro, analizar los desafíos, avances e implicancias de esta organización.

## Introduction

Quantification, economic and demographic measurements, in certain circumstances, are not usually enough to understand the meaning and dynamics of functioning of the various planes of reality that intersect in the world of work.

This is what happens with some activities and occupations, but more especially with those, such as domestic service, which are constituted in territories, so to speak, interstitial, between social practices and economic logic with different contents of rationality. It turns out to be an activity that operates as a concentrator nucleus of empirical problems and theoretical dilemmas.

It is a space in which different areas - rural and urban - usually converge, different ways of organizing institutionality - societal and private -, value tensions of contiguity and exteriority in interaction relationships, and in which To notice facets in which gender disparity and social inequality operate. And it is a process that takes place within demanding units that, predominantly, are not companies, but families. In the area of our study, the conglomerate Santiago del Estero-La Banda, of every 100 women who work 24 do so in domestic service.

Both objective restrictions of the market, as well as various cultural patterns still prevailing in Latin American contexts about women's work, operate by limiting women's occupational alternatives; In this way, women's access to the labor market through domestic service has a strong viability, especially for those belonging to the lower social strata and, above all, when it comes to rural migrants in the first installments in areas urban Thus, domestic employees are overrepresented in the creation of female employment in the tertiary sector.

It is estimated that Latin America, according to ILO data, uses around 7.6% of workers in the sector, and in Argentina the National Ministry of Labor indicates that, in 2012, 7.2% of the employed population works in domestic service, which is to say around 800,000 women, and of these 81.9% are not registered in social security. In Santiago del Estero in the last quarter of 2014, domestic service represents 24.59% of the female workers.



This research began in 2012, within the framework of the Master of Social Sciences of the National University of Santiago del Estero, whose final work focused on the link that is forged between employers and employees of the City's domestic service from Santiago del Estero. This link is found to be fundamental to understanding the relations of inequality that place and sustain a large number of poor women in conditions of informality and job insecurity. This experience laid the foundations to investigate the categories of work trajectory, informality and precariousness, which are crossed by the disparity of gender, so that it is constituted in the category of central analysis of the present work. Here, we try to unravel the qualitative and quantitative factors that interweave the local situation of domestic service.

The present work is part of the Sociology of Work, and has the purpose of describing and analyzing the social, labor and gender inequalities that the domestic service workers sector presents in the Santiago del Estero-La Banda conglomerate, from of Law 26,844, enacted in 2013.

Such achievement in terms of labor rights, should constitute a contribution in terms of regularization of the domestic service sector. Therefore, it is necessary to analyze the problem in light of regional particularities; since in general the legislation comes to act on a given reality and in most cases partially and late, therefore, it becomes necessary to know the state of affairs in provinces such as Santiago del Estero where the State , confers, simultaneously, social inclusion, political traditionality and economic vulnerability.

For this task, the characteristics of the employees, their work trajectories, the link with their employers, are taken into account, among other aspects. Although the investigation does not focus on the legal issue, it is considered important to refer to the Law, since it aims to settle a social debt with this sector of workers, who were historically excluded from any labor legislation.

## **Structure of the thesis**

The structure of the thesis consists of 5 interrelated chapters, whose composition is described below:

Chapter 1 describes the subject to analyze, problematizes the situation of domestic service workers based on empirical data, theoretical concepts and background on the subject, including current research in the region and the country, as well as the scarce publications in Santiago del Estero.

Chapter 2 presents and establishes a dialogue (which is intended to be kept throughout the work) between the theoretical-conceptual framework, the research objectives and the methodological design selected to carry out the field activities.

Chapter 3 contains the quantitative data from which the Santiago labor market, its main economic activities and the dimensions related to gender inequalities are described. A characterization of the domestic service is carried out as an activity sector and an updated profile of the domestic employees is built in the Santiago del Estero-La Banda conglomerate.

Chapter 4 is built from the data obtained through in-depth interviews with domestic workers in the cities of Santiago del Estero and La Banda, based on the perceptions that these women have about the activity in question. work trajectories of the employees, the valuations of the same ones on their occupation, as well as of the perceptions that the employers have, their selection criteria when looking for and hiring domestic personnel and the valuations of the same one.

In Chapter 5, the conclusions of the research are addressed, taking into account the data collected of a quantitative and qualitative nature, consistent with the selection of the theoretical framework for approaching the object. The continued trajectory of research has made it possible to take cognizance of the dynamics presented by the domestic workers sector and of the process of forming a union, for which it is intended, in the future, to analyze the challenges, advances and implications of this organization.

**CAPITULO 1:**

**DE LA PRESENTACION DEL  
PROBLEMA**

## **Resumen**

En este primer capítulo, la atención se centrará en realizar una descripción del sector de actividad laboral conocido como servicio doméstico, recurriendo a la ley que rige su práctica desde el año 2013, y a informes de la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación, nos apoyamos en estudios realizados en Latinoamérica y Argentina, focalizando la atención en ciertas dimensiones de las desigualdades que enfrenta esta población -representada mayoritariamente por mujeres de sectores populares-, que traen aparejada su exclusión histórica de los derechos laborales básicos y que dificultan sus posibilidades de ser el centro de investigaciones sociales.

Seguidamente se revisarán dos estudios realizados en la provincia de Santiago del Estero, que son fundacionales de las investigaciones locales sobre el trabajo doméstico. Habiendo cuatro décadas de separación entre sendos trabajos, se observan escasos avances para saldar las deudas sociales con este sector de trabajadoras.

### 1.1 El trabajo en el servicio doméstico

El espacio doméstico es un lugar de luchas, de conflictos y de consensos. Es el lugar en donde más claramente puede verse la dominación de un género por otro, la división sexual del trabajo, la asignación de roles y actividades, de espacios internos, de tiempos y realidades. Es el lugar donde se entablan las relaciones primarias, la socialización de nuevos/as integrantes, las relaciones de parentesco, el establecimiento de autoridades y el intercambio afectivo. Todo se da en el seno del grupo primario que se ha denominado familia. Y, aunque no se trata de empresas, también se dan relaciones laborales.

Lo doméstico ha sido ampliamente estudiado desde los comienzos de la literatura sociológica. El trabajo familiar remunerado y no remunerado, sobre todo en el espacio rural, ha sido foco de vastas investigaciones en las ciencias sociales (Forni y Benencia, 1991). Sin embargo, el trabajo doméstico ha permanecido relativamente invisibilizado en la tradición sociológica. Este juega con muchas fronteras, lo íntimo y lo extraño, lo próximo y lo lejano, lo privado y lo público, lo afectivo y lo distante de las relaciones laborales.

El trabajo en el servicio doméstico se convierte en una suerte de interregno entre las fronteras antes mencionadas, demostrando una riqueza empírica cuantiosa. Por ello, vamos a hacer foco en aquellas relaciones de trabajo que se dan en el interior de los hogares, en las interacciones que tienen los integrantes de las familias con las personas que realizan distintos tipos de trabajos en su hogar.

La Organización Internacional del Trabajo (2010) nos informa que el servicio doméstico “hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre” (p:1). También advierte que el trabajo en el servicio doméstico no se suele percibir como un empleo regular, al no ajustarse al marco general de la legislación laboral vigente, pese a remontarse sus orígenes a la época en que la relación *amo-sirviente* era una práctica corriente.

Desde una perspectiva sociológica, podemos decir que el trabajo doméstico remunerado es una actividad con una alta feminización y es característico de provincias empobrecidas, como lo es Santiago del Estero. Esta labor concentra un

sinnúmero de desigualdades: de género, laborales y sociales, las que trataremos de describir y analizar en el presente trabajo.

Como problema social, el trabajo doméstico exhibe el recurrente ingreso de mujeres, sobre todo de sectores pobres o empobrecidos (Gorbán, 2014). Numerosos estudios muestran que las filas de este sector se nutren de mujeres de sectores populares urbanos o rurales, con niveles educativos bajos y que, en cierta medida, son sostenes de sus hogares (Zurita, 1983; Chavez Carapia, 2005; Cutuli y Perez, 2011; Gorbán, 2014; Tizziani y Poblete, 2013). Además, la informalidad y la precariedad laboral (Lavín, 2006) se presentan como rasgos comunes de este tipo de empleos.

El estudio del servicio doméstico permitirá indagar la manera en que las asimetrías sociales y los procesos de jerarquización y categorización (Gorbán, 2013) son instituidas, reforzadas y reproducidas en y por las prácticas laborales. Desde la perspectiva de las relaciones entre clases, hay una notable disimilitud entre los empleadores y las empleadas (Pereyra, 2013, Tizziani, 2011, de Dios Herrero, 2011), dado que las trabajadoras del sector se caracterizan por provenir de sectores populares, principalmente rurales, y con bajos niveles de calificación, mientras que los/as empleadores/as suelen pertenecer a sectores medios y altos urbanos. Esta situación no solo representa desigualdades económicas sino un choque de estilos de vida, de prácticas y costumbres.

En lo concerniente a las desigualdades laborales, no sólo se pueden señalar fallas en la regulación, sino en cuanto a precariedad e informalidad, de falta de movilidad profesional y de transitoriedad (De Dios Herrero, 2011). Inclusive, se presentan relaciones de explotación, con un cierto grado de afectividad (Canevaro, 2013, 2017). También resultan reveladoras las formas en que se presentan los tipos de inserción en el sector, pudiéndose diferenciar tres: con retiro, sin retiro y por horas (Contartese et al., 2004 y Zurita, 1983 y 2002).

Según la OIT, la situación de desigualdad que padece el personal doméstico se debe a ciertas características de la actividad, como su invisibilización dentro del mercado de trabajo. Es una actividad que se realiza de manera aislada, sin colegas, a puertas cerradas, al interior del hogar. La labor no tiene por objeto producir valor

añadido y suele coincidir con tareas que las mujeres realizan tradicionalmente en el hogar. En consecuencia, muchas leyes vigentes no contemplan con carácter específico la relación que caracteriza al trabajo doméstico, lo cual expone a quienes lo realizan a un trato desigual, injusto y, a menudo, abusivo.

En Argentina, las legislaciones en torno al trabajo han resultado en reglamentaciones totalmente excluyentes de este colectivo de trabajadoras y trabajadores. Según Lavín (2006), a lo largo del avance legislativo de nuestro país, se observa que las leyes obreras mencionan al personal doméstico solo para excluirlo. Un ejemplo de ello es la Ley 20.744 (promulgada en el año 1976), cuyo artículo 2° explicita la exclusión del personal de casas particulares de su ámbito de aplicación.

En el año 2013, y luego de varios años de debates y discusiones en torno a los pre-proyectos de ley (Pereyra y Poblete, 2015), se sanciona la Ley 26.844, denominada: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deroga el Decreto Ley 326/56 designado: Estatuto del Servicio Doméstico. El nuevo régimen tiene por objeto saldar una de las mayores deudas legislativas y sociales de nuestro país, para un amplio colectivo de trabajadoras y trabajadores que, como dijimos, habían quedado fuera de los marcos legales previos.

El artículo 2 de la Ley 26.844 (2013) define al trabajo en el servicio doméstico como:

(...) toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

La nueva ley fija una serie de derechos y obligaciones, tanto para las empleadas como para los/as empleadores/as. Establece la creación de una Comisión Nacional de Empleo en Casas Particulares, que es responsable de la determinación

de los salarios para las trabajadoras, implementa la obligatoriedad del pago de aguinaldo, vacaciones, licencias por enfermedad/maternidad, aportes a la seguridad social, entre otros beneficios laborales. Pero, quizás, el mayor logro para este colectivo es el reconocimiento legal como trabajadoras asalariadas, realizado por el Estado Nacional.

Por su parte, la OIT (2010: 32) también define al trabajo en el servicio doméstico, como:

Toda actividad que tiene por rasgo fundamental y definitorio el que sea realizado en un hogar particular (no propio) y teniendo en cuenta todas aquellas tareas de limpieza, mantenimiento, atención o cuidado por las que se recibe, o se tiene derecho a recibir, una remuneración.

Ambas definiciones van a servir de guía en esta investigación, para la identificación de las trabajadoras domésticas desde un punto de vista teórico y, sobre todo, porque ambas reivindican laboralmente a las trabajadoras del sector.

En Santiago del Estero, esta ocupación se presenta como el sector de actividad que mayor cantidad de mujeres emplea, ya que cerca del 25%<sup>1</sup> de las mujeres que trabajan en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda lo hacen en el servicio doméstico, y es la 5° actividad que mayor cantidad de personas agrupa, ubicándose después que la enseñanza (en 4° lugar) y antes que la industria (en 6° lugar).

Por parte de quienes requieren emplear personal doméstico, esto representa

(...) una de las pocas soluciones de una gran mayoría de mujeres para poder cumplir con los requerimientos de la vida laboral, ya que las ayuda a compatibilizarlos con las demandas de la vida privada al delegar tareas en otra mujer. (Lavín, 2006:23)

---

<sup>1</sup> Datos para el IV trimestre de 2014. EPH-INDEC



## 1.2 Antecedentes

Encarar una investigación sobre el servicio doméstico es una tarea desafiante. Uno puede encontrarse con diferentes obstáculos para su realización. Uno de ellos es la escasa producción académica sobre la problemática. La cantidad de producción sobre un tema nos dice mucho del interés que este genera en la comunidad científica y, por otro lado, hasta qué punto esa problemática esta tan naturalizada que no llega a ser percibida como tal por los propios científicos sociales.

Se presentarán, a continuación, las producciones más significativas sobre el tema en América Latina, Argentina y la provincia de Santiago del Estero, para poder tener una aproximación a la magnitud del mismo como problema social, a los tipos de abordajes que se realizaron y a las diferentes maneras de plantear al mismo como problema de conocimiento.

Desde su institucionalización en América Latina (allá por la década de 1950), las ciencias sociales se concentraron en el desarrollo, como tema de investigación, como preocupación política, abordándolo con la exterioridad de un pensamiento periférico, mirando a la propia realidad a partir de enfoques ajenos, de categorías externas, tomando como modelo a los países centrales. Por ello, las problemáticas locales fueron ignoradas e invisibilizadas. Paulatinamente, se fue tomando conciencia de que la situación de subdesarrollo de la región no era entera responsabilidad de los países subdesarrollados, sino que se apoyaba en lógicas propias de los países desarrollados.

La sociología del trabajo continuó con esta forma de posicionarse ante las problemáticas locales. Inspirada en la sociología del trabajo francesa, la misma tiene una extensa historia en América Latina. Bruno Lautier (2003) describe los principales temas que han estado vigentes en la sociología del trabajo latinoamericana, identificando que, durante la década de 1980, el interés se focalizó en el trabajo industrial, principalmente en las ramas fordista y taylorista, así como en la heroización de la figura del obrero, pensado como varón y calificado, reduciendo a la sociología del trabajo a una sociología de la organización del trabajo durante dicho período.

El autor, también reconoce algunas especificidades propias de Latinoamérica, como los estudios sobre el corporativismo sindical, sobre la violencia en las prácticas de flexibilización laboral y, por supuesto, sobre el sector informal. Sin embargo, el autor explica, casi en tono de denuncia, que el sector del servicio doméstico ha estado ausente en las agendas de la sociología del trabajo. Ni siquiera en la vasta obra de De la Garza Toledo (2000) se hace referencia específica a la temática, aunque sí se hace mención del trabajo femenino urbano y de las desigualdades de que es objeto.

A pesar de la histórica significación que el servicio doméstico posee como una de las principales fuentes de empleo femenino urbano en América Latina, Gorbán y Tizziani (2010) advierten que los estudios sobre el sector se encuentran sub-representados en la literatura sociológica latinoamericana. Respecto a Argentina, las autoras señalan que los primeros estudios sobre el tema fueron realizados por Jelin, en 1976, Gogna, en 1980, y por Zurita, en 1979 y 1983, pero que la temática ha permanecido, en cierta medida, ausente del mundo académico durante los últimos 30 años.

También Cutili y Pérez (2011) afirman que, tanto en Argentina como en el conjunto de América Latina, el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) ha sido relegado como objeto de estudio, reproduciendo y sosteniendo, de este modo, su invisibilidad social.

En la última década podemos apreciar que han comenzado a registrarse aportes sobre el sector del servicio doméstico, desde perspectivas que entrecruzan la Sociología del Trabajo, los Estudios de Género y la Economía del Cuidado, entre los que cabe mencionar a Chávez Carapia (2005), Pereyra (2013), Canevaro (2010), Gorbán (2011), Tizziani (2011), Tizziani y Poblete, (2013), Pérez (2013) y Cortés (2009). En estas contribuciones, se aborda la temática desde distintos ejes, como la informalidad laboral y las legislaciones en la región (o la falta de ellas), el papel de la reproducción social en el mantenimiento del sistema capitalista, la división sexual del trabajo y la consecuencia de la desigualdad en el acceso a los ingresos, beneficios sociales y condiciones laborales dignas, así como las desigualdades de clase y su consabida inequidad para con los sectores populares.

En esta misma línea, en octubre del año 2010 se realizaron las primeras Jornadas sobre Trabajo Doméstico Remunerado, en la provincia de Buenos Aires (Argentina). Las mismas fueron organizadas por la Universidad Nacional de General Sarmiento y la Universidad Nacional de San Martín, y contaron con el auspicio del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Los ejes de estas Jornadas contemplaron la historia del empleo doméstico, las legislaciones vigentes y los vacíos legales, los vínculos laborales y afectivos entre patronas y empleadas, las formas de sindicalización, las condiciones de trabajo, las trayectorias laborales de las mujeres que realizan trabajo doméstico y su perfil socio-ocupacional.

En el año 2013 la Revista Estudios Sociales de la Universidad de Los Andes (Bogotá) editó un dossier dedicado exclusivamente a estudios en torno a la temática del servicio doméstico y las desigualdades sociales. El mismo presentó debates sobre las normas jurídicas y las relaciones laborales de servidumbre en distintos países latinoamericanos y sobre los espacios internacionales de la participación política de las mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado. Respecto a Argentina, se incluyeron estudios sobre las desigualdades en el acceso a los derechos laborales, las configuraciones de las relaciones entre empleadores/as y empleadas, y las formas de presentación del personal del servicio doméstico en las publicidades de artículos para el hogar.

Otros estudios sobre la temática pueden encontrarse en los Documentos para Discusión (Allemandi; Gorbán; Pereyra-Tizziani; Poblete; 2014), editados por el Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). Los mismos versan en torno a las experiencias y condiciones de trabajo en el servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires, sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias, acerca de las protecciones sociales (analizando la regulación del empleo doméstico), y las agencias dedicadas a realizar las *colocaciones* de personas para tareas domésticas en casas de familia a finales del siglo XIX y principios del XX.

El dossier *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*, editado por el Instituto de Desarrollo

Económico y Social (IDES), en el año 2015, se destaca por su análisis de las formas de regulación del trabajo doméstico en Argentina. El mismo presenta exploraciones históricas de Cecilia Allemandi e Inés Pérez, análisis sociológicos de Francisca Pereyra y Lorena Poblete sobre los debates previos a la sanción de la Ley 26.844 e indagaciones de Débora Górbán y Ania Tizziani sobre la circulación de la información y sindicalización del sector.

Abramowski y Canevaro, en su libro *Pensar los afectos: aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades* (2017), compilan artículos propios y de Tizziani, Ariza, Pereyra, entre otros, en los que se entrecruzan las formas que adquiere el trabajo doméstico y de cuidados con los modos de afectividad de las relaciones, en este caso, laborales. Canevaro aborda, en su artículo, la especificidad de los vínculos entre patronas y empleadas y las formas en que se estructuran las relaciones afectivas del servicio doméstico, a partir de reclamos que involucran la Ley 26.844. Por su parte, Tizziani describe un tipo de tecnología social en el que, a través de políticas públicas, se ofrecieron capacitaciones en tareas domésticas y de cuidado de niños y niñas, destinado a mujeres beneficiarias de un programa social de un municipio de la provincia de Buenos Aires, en el año 2009.

Burchardt y Groisman (2014) compilaron artículos que versan sobre las formas que adquieren la desigualdad y la exclusión en los países de América Latina. Entre ellos, se destacan tres estudios: el de Groisman, sobre los desafíos de la inclusión social y el acceso a un empleo de calidad desde el concepto de segregación residencial; el de Burchardt, acerca del extractivismo y el trabajo y el de Chen, sobre las relaciones desiguales en base al género. En suma, estas lecturas permiten ampliar la mirada acerca de la creciente informalidad que caracteriza a los mercados de trabajo latinoamericanos.

Gabriel Kessler (2014) analiza a fondo las desigualdades en la sociedad argentina durante los gobiernos de Nestor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner, demostrando que el modelo de inclusión de la década 2003-2013 no contribuyó a saldar las desigualdades, sino que, en algunos casos, éstas se profundizaron. El autor se vale de diferentes fuentes secundarias, informes de investigación, datos estadísticos oficiales y no oficiales e informes periodísticos,

dividiendo su análisis en cuatro ejes: la distribución del ingreso y el trabajo; las tendencias contrapuestas en educación, salud y vivienda; las disputas por los territorios, los problemas de infraestructura en la población rural; y, por último, la inseguridad y el delito urbano.

Los distintos autores y autoras que se toman como referentes revelan la complejidad de la temática social objeto de estudio. El trabajo doméstico remunerado excede cualquier intento de reducción, debiendo conjugarse, para su abordaje, conceptos e interpretaciones sobre las relaciones de dominación, explotación, jerarquización y categorización, y las segregaciones por género, raza, etnia y clase.

### **1.3 Estudios previos en Santiago del Estero**

Salvo los estudios de Carlos Zurita, en diferentes momentos de su carrera académica, prácticamente ningún/a investigador/a social ha prestado interés a la problemática del trabajo doméstico en Santiago del Estero. No obstante, existe un breve documento que data de la primera mitad del siglo XX, en el que se denuncian los malos tratos y las condiciones inhumanas a las que eran sometidas las empleadas domésticas en ese entonces, y se elabora un intento de regulación de la actividad en la provincia. En los siguientes apartados se describen estos trabajos.

#### **1.3.1 Olmos Castro y *el drama del servicio doméstico***

El Anuario Estadístico del año 1942 (ver documento en anexo), fue publicado por la Dirección General de Estadística, Registro Civil y Trabajo (1943), bajo la dirección de Amalio Olmos Castro. El mismo contiene un apartado titulado *El drama del servicio doméstico en Santiago del Estero*, el cual constituye una gema histórica en el tratamiento oficial del tema en la provincia. El trabajo doméstico es abordado de forma crítica, con tono de denuncia hacia el trato recibido por las empleadas del servicio doméstico santiagueño.

Olmos Castro se vio motivado a visibilizar esta problemática debido a las numerosas denuncias realizadas por empleadas domésticas a las que sus patrones/as se negaban a pagar el salario. En la mayoría de los casos, se presentaba la situación de que, al comparecer la patrona, formulaba una acusación de robo contra la trabajadora, sin prueba alguna. Como resultado, se abría un prontuario policial a la empleada e, inclusive, debía pasar algunos días en la cárcel, para después ser liberada sin ningún tipo de desagravio, debiendo cargar con el estigma social de esa acusación.

Para comenzar, Olmos Castro habla de niñas de entre 9 y 12 años, trabajando de *sirvientas*, este apelativo podemos encontrarlo hasta el día de hoy en algunas personas de mayor edad. Según el autor, existe una relación asimétrica entre las *patronas* y las *sirvientas*. En la categoría de las *patronas* encuentra que éstas provienen de familias acomodadas y de alto status social, como se menciona en el documento *grandes señoras*, con alto nivel de participación en instituciones religiosas, involucradas en actividades de caridad, en reuniones sociales y distinguidas comisiones, pero que, por fuera de estos círculos, propinan malos tratos a sus *chinitas*, categoría que el propio autor define como algo despectivo, la hembra del animal y a las que se refiere como infelices criaturas.

Las mujeres que se desempeñan en esta actividad, siendo niñas, adolescentes, adultas o ancianas, nunca dejan de ser tratadas como *chinitas*. Esta categoría trasciende el período de vida de esas mujeres dedicado al trabajo doméstico, sino también el espacio en el que se realiza el mismo, para trasladarse a otros ámbitos de la vida. Es decir, se hace parte de la identidad de la trabajadora, como un estigma que marca su existencia.

Estas mujeres servían para todo, se alimentaban de las sobras, se les tazaba el pan, trabajaban entre 12 y 15 horas diarias. Entre las actividades que realizaban, Olmos Castro (1943) describe el “guisar, barrer, lavar, planchar y trabajar desde el amanecer hasta que a los patrones se les ocurra retirarse a descansar. Cuatro horas libres cada quince días. Están reducidas a la condición de parias, sin derechos, pero con deberes. Sin consideración alguna, pero con la obligación de guardarla con todos” (p: 389). En lugar de paga, eran tratadas con indiferencia y/o castigadas.

Olmos Castro encuentra que este trato despectivo y violento no es diferente para las mujeres adultas, ya que lo que lo posibilita es el ambiente económico en el que éstas se desempeñan.

Pero los malos tratos hacia el personal doméstico no son monopolio de familias pudientes y distinguidas, ya que todas las clases sociales en nuestra provincia “adolecen del mismo defecto por no decir cometen el mismo delito” (Olmos Castro, 1943: 388).

En cuanto a los salarios, estos eran reducidos, incluso menores a los que recibían los obreros (varones), ya que “se admite como un axioma o como una maldición que pesa sobre el trabajo femenino. Y tanto nos hemos acostumbrado a eso que no se conviene el salario que se debe pagar al comenzar en una nueva casa. Están acostumbradas a conformarse con lo que se les da” (Olmos Castro, 1943: 389).

El autor advierte acerca de una variedad de problemas sociológicos: por un lado, la jerarquización y categorización social que desprestigia ciertas actividades; por otro lado, plantea la evidente desigualdad entre los géneros, marcada no solo por la asignación de tareas diferenciadas, sino por la disparidad en los ingresos que se perciben. En esta misma línea, denuncia la falta de reglamentación para el establecimiento de los salarios de las trabajadoras domésticas, por lo que los mismos no son negociados con las empleadas, sino que son decididos unilateralmente por los/as empleadores/as (como veremos más adelante, esto todavía ocurre).

Olmos Castro sostiene que “el servicio doméstico, sin formar parte de la propia familia, constituye una parte de ella” (1943: 389), permitiendo vislumbrar las formas que adquiere la cotidianidad del trabajo doméstico y algunas situaciones que exceden la especificidad de las tareas para las que se emplea a las mujeres. Es decir que, a la vez que empleadas, son las confidentes, las que guardan los secretos de la familia, las que representan a sus patrones frente a los acreedores, etc.

### 1.3.1.a Tentativa de regular la actividad

Esta situación descripta por Olmos Castro, lo llevó a elaborar un proyecto de ley, quizás el primero en el ámbito de la legislación provincial, respecto a los salarios mínimos que les correspondía obtener las empleadas del sector y a las condiciones de vida mínimas que se debían garantizar. Lamentablemente, tal proyecto, según su autor, “duerme el sueño de los justos”, en la legislatura provincial.

En el artículo 1º de dicho proyecto se define al servicio doméstico como:

(...) toda persona de uno u otro sexo que desempeña labores de aseo, quehaceres, asistencia y cualquier trabajo de servicio interior de una casa de familia particular o establecimiento abierto al público, a saber: cocinera, mucama, niñera, mensajero, portero, institutriz, dama de compañía, valet, mozo de mano y comedor, peón de patio, etc. (Olmos Castro, 1943: 390).

El artículo 2º refiere a las obligaciones de los/as patrones/as, fijando salarios diferenciales por ciudades y departamentos. De esta forma, la ciudad capital exhibe el salario más alto (20 pesos moneda nacional), siguiéndole las ciudades de La Banda, Añatuya y Frías (con 15 pesos). Por último, se ubicaba *La Campaña*, representada por el extremo noreste de la provincia (con 10 pesos). En todos los casos, aparte del salario, se incluía la obligación de proveer gratuitamente de alojamiento y comida para los/as trabajadores/as mayores de 18 años.

El espíritu del texto no era el de erradicar el trabajo infantil, sin embargo, Olmos Castro buscaba diferenciarlo del trabajo adulto, garantizando algunas medidas de protección para los/as trabajadores/as menores de 18 años que no contaran con representante legal. En estos casos el salario debía ser fijado por el Dirección General de Estadística, Registro Civil y Trabajo (si correspondía a la Ciudad Capital) y por los jefes políticos (en los departamentos). Además, el patrón o patrona tenía la obligación de enviar a la escuela a todos los/as menores en edad escolar.



Asimismo, se obliga a los patrones a “Dar descanso hebdomadario” (cada semana, durante 24 horas consecutivas, no se debe trabajar), expedir -cuando se le solicite- una constancia escrita sobre la buena conducta y el trabajo satisfactorio de su empleada/o, y hacerse cargo de los gastos de traslado de dicha persona desde su lugar de origen al domicilio de trabajo y viceversa.

En el artículo 3º se establecen las *Obligaciones del Personal Doméstico*, desglosadas en tres incisos:

- “1º- Absoluta reserva respecto de la vida privada de la familia y los negocios del patrón;
- 2º- Procurar la mayor economía para el patrón en el desempeño del trabajo;
- 3º- Prestar el auxilio que las circunstancias requieran en cualquier tiempo, en los casos de peligro y de fuerza mayor” (Olmos Castro, 1943: 391).

Para el caso de la *Cesantía*, el artículo 4º establece que los/as empleadores/as deberán notificar con, al menos, 15 días de antelación el despido a su empleada/o. A su vez, esta/e debe informar de la misma manera antes de abandonar sus actividades (Olmos Castro, 1943).

Los artículos subsiguientes enumeran las disposiciones legales para los casos en que los/as patrones/as infringieran la ley, y sus respectivas penalidades, infracciones y multas.

En un último apartado, bajo el sugerente título *El éxodo*, Olmos Castro hace alusión a la intervención de una persona inescrupulosa (cuya identidad se desconoce) que advirtió la “inferioridad en que vive la joven santiagueña del servicio doméstico” (p: 392) y estableció una corriente migratoria, muy exitosa, hacia Buenos Aires. Argumenta que miles de jóvenes se vieron atraídas a esa ciudad por sueldos y tratos dignos, como si se tratara de “la meca de las sirvientas” (op.cit.). Muchas de estas mujeres, se presume, cayeron en manos de explotadores sexuales, lo que el autor sugiere al decir que: “no llegaron a ejercer tan honrosa profesión y cayeron en manos de explotadores de sus encantos y de su juventud” (op.cit.). Este hecho, para Olmos Castro, no es solo culpa de aquellos explotadores, sino de toda

la sociedad santiagueña que, “lejos de dignificar el servicio doméstico, hace que renieguen de él las que se encuentran vilipendiadas y despreciadas como ‘chinitas’” (op.cit.).

Sin las intenciones de ser un texto estrictamente sociológico, sino más bien una denuncia de la situación del servicio doméstico en la provincia, su autor presenta un claro ejemplo de mirada sociológica sobre la temática. Olmos Castro analiza, en ejes temáticos y teóricos, las desigualdades de género, las valoraciones, jerarquizaciones y categorizaciones sociales, la explotación de una clase por otra, la informalidad y la precariedad laboral, pero hace todo esto sin nombrar propiamente a dichas categorías.

### 1.3.2 Estudios de Carlos Zurita

El segundo trabajo realizado en la provincia que pone de relieve la problemática del servicio doméstico, tuvo lugar cuatro décadas más tarde. El mismo es un estudio académico de Carlos Zurita, denominado *El servicio doméstico en Argentina: el caso de Santiago del Estero* (1983). En él, el autor cuestiona las modalidades del trabajo, la relación entre empleadas-empleadores/as, considerando categorías como el ingreso, el status, el origen, el género, entre otras. Hace esto recurriendo a una mirada crítica, utilizando conceptos teóricos y fuentes empíricas que enriquecen la investigación.

Zurita (1983: 7) advierte sobre la importancia teórica que tiene el servicio doméstico para las ciencias sociales, destacando su relevancia con respecto a tres ejes bien diferenciados: a) la problemática del *empleo femenino*; b) las teorías sobre el *sector informal urbano*; y c) los *estudios sobre familia*. Respecto a este tercer eje, el autor centra su atención en las familias que funcionan como oferentes de mano de obra para el sector (de origen rural) y en las familias demandantes de servicios (netamente urbanas).

Según Zurita, desde el punto de vista empírico, la importancia del servicio doméstico en Santiago del Estero se establece por la impronta que tiene la provincia

como *expulsora* de población rural, y el imaginario social que atribuye a la provincia una marcada especialización en la *producción* de servicio doméstico.

En el estudio realizado por Zurita (1983), podemos encontrar que las empleadas domésticas santiagueñas son, en su mayoría, mujeres jóvenes, de entre 15 y 25 años de edad, solteras, con un nivel de escolarización que no alcanza el primario completo y, entre las asalariadas sin retiro, la mayoría es de origen migratorio.

En el caso de los/as demandantes de personal para tareas domésticas, el mismo informe expone las características de este sector. Para ello, se toman como unidades de análisis a los jefes de hogar y sus cónyuges, cuyos niveles educativos son, predominantemente, el secundario completo o el terciario incompleto. Estas personas se desempeñan en las ramas de actividad destinadas a las finanzas y la provisión de servicios y contando, en los sectores altos, con ingresos familiares hasta 16 veces superiores a los de sus empleadas domésticas.

Zurita (1983) utiliza 6 indicadores básicos para analizar los determinantes de la demanda del servicio doméstico, a saber:

I) La *distribución del ingreso* hace referencia a cómo los ingresos diferenciales por estrato social regulan la demanda de empleadas (ante mayor poder adquisitivo de las clases altas, mayor demanda de personal doméstico) y, sobre todo, cómo son los sectores de mayores ingresos quienes determinan el salario de las trabajadoras y cuyos montos son utilizados como referencia por el resto de los/as empleadores/as.

II) El *factor status social* revela que la demanda de servicio doméstico sirve para liberar tiempo -que se ocupaba en tareas domésticas-, para poder dedicarlo a actividades sociales. A su vez, resulta socialmente ostensible emplear personal de servicio.

III) El *efecto aumento del ingreso neto* implica que la demanda de personal doméstico aumenta a medida que las mujeres de sectores medios y altos se incorporan al mercado laboral, aportando al ingreso neto del hogar.

IV) El *efecto disminución de costos* surge del hecho de que la contratación de una trabajadora doméstica es siempre menor que la contratación de distintos servicios individuales (lavandería, cocina, limpieza, cuidado de personas).

V) El *nivel de instrucción*, refiere a que los jefes de hogar y sus cónyuges con mayor nivel educativo formal son, en proporción, quienes demandan más mano de obra del sector de trabajo doméstico.

VI) El factor *tipo de hogar* hace referencia a las características de los hogares que demandan empleadas domésticas. Se encuentra que el hogar es, generalmente, de tipo nuclear, con cierta cantidad de miembros dependientes y sin mano de obra familiar. Dos factores determinantes para la contratación de personal doméstico suelen ser la presencia de niños de corta edad y grupos familiares que superen los 5 miembros.

Zurita contribuye a la visibilización social y a instalar esta problemática que, hasta el momento, no había despertado el interés de los/as cientistas sociales locales. Su investigación establece un precedente sobre las categorías que se deben tomar en cuenta para el análisis de los vínculos laborales, de los fundamentos para la demanda de mano de obra y de las desigualdades que presenta el empleo en el servicio doméstico. Además, sienta las bases para proponer nuevas categorías de análisis.

Por lo antedicho, quedan claras las desigualdades del sector de trabajadoras domésticas en términos de informalidad y precariedad laboral, de su exclusión (hasta hace poco más de un lustro) de las legislaciones laborales, de la invisibilización social y el desinterés del mundo académico.

Sin embargo, queda demostrada la importancia de realizar un análisis sociológico del sector -asignado como actividad específica de las mujeres-, para comprender las relaciones laborales, y las desigualdades sociales y de género que se ponen en juego en el mismo. Para ello, se formulan los siguientes interrogantes: ¿De qué manera se presentan las relaciones laborales del servicio doméstico en

Santiago del Estero, luego de la sanción de la Ley 26.844?; ¿cuáles son las características particulares de las empleadas del sector?; ¿cuáles son sus trayectorias, experiencias y expectativas laborales?; ¿qué forma adquieren los vínculos entre empleador/a y empleada?; ¿qué desigualdades pueden identificar las trabajadoras y qué hacen al respecto?; ¿por qué el servicio doméstico sigue siendo una salida laboral frecuente, pese a estas desigualdades?

## **CAPITULO 2:**

### **DEL ABORDAJE DEL OBJETO**

## **Resumen**

Este capítulo pretende dar cuenta del soporte teórico-metodológico que posibilitará el abordaje al objeto de estudio. En este sentido, se tendrán en cuenta los estudios de Kessler y Tilly en torno al concepto de desigualdad. Se adicionan algunas dimensiones que se consideran claves para el estudio del servicio doméstico. La informalidad y la precariedad laboral, las trayectorias laborales y el concepto de género nos ayudarán a aproximarnos de una manera precisa a la problemática.

Se formulan, aquí, los objetivos de la investigación, así como sus alcances y la metodología seleccionada. Esta conjuga lógicas de investigación cuantitativas y cualitativas, recurriendo, por un lado, a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC y definiendo las dimensiones de análisis específicas y, por otro lado, a entrevistas en profundidad a empleadas y empleadoras del sector, estableciendo las dimensiones referidas a las vivencias en la relación laboral del servicio doméstico.

Finalmente, se presentan los posibles alcances del estudio, en términos de aportes académicos y sociales a las instituciones vinculadas al proyecto, y se explican las potencialidades del mismo.

## 2.1 El abordaje teórico del objeto

El marco teórico es una herramienta de apoyo dinámica, actualizable, que acompaña el proceso de investigación y es susceptible de modificación en el transcurso de la misma. Se pretende mantener un diálogo permanente entre la situación particular de Santiago del Estero con nociones surgidas a partir de estudios más amplios aparecidos en los últimos tiempos.

Lejos de intentar elaborar un marco teórico rígido para confrontarlo con la realidad, el propósito es esbozar algunas definiciones generales, a modo de categorías analíticas previas, que se pondrán en diálogo permanente con los datos construidos para aportar en la construcción teórica. Por ello, al hablar de relaciones laborales, no vamos a quedar circunscriptos a las definiciones taxativas que podemos hallar en textos jurídicos o leyes laborales, sino que las pensaremos como un concepto compuesto, al que construiremos a partir de múltiples dimensiones.

En primer lugar, recurriremos al concepto de desigualdad en relación al trabajo doméstico, según es descripto por Charles Tilly (2000), entendiéndola como una distribución desigual de atributos entre categorías de grupos, en este caso, entre las empleadas y sus empleadores/as.

Otros rasgos de las desigualdades laborales suelen ser la informalidad y la precariedad, que de acuerdo a diversos estudios son características del servicio doméstico. El concepto de trayectorias laborales será empleado como herramienta metodológica para comprender el proceso en el que se instalan y sostienen las desigualdades.

Finalmente, el servicio doméstico será presentado a partir de definiciones la Organización Internacional del Trabajo (2010) y de la Ley 26.844 (2013), las cuales nos servirán de referencia a la hora de identificar a las trabajadoras que pertenecen a este sector.



### 2.1.1 Sobre el concepto de desigualdad

Gabriel Kessler (2013), en la presentación del libro *Las nuevas sociologías* de Philippe Corcuff, señala que, si bien en el campo de la sociología los modelos teóricos europeos (sobre todo franceses) y norteamericanos prevalecen como referentes en los análisis sociales, América Latina ha elaborado una cantidad importante de trabajos, experiencias y debates suficientes para construir teorías propias, a partir del estudio de diversas temáticas como, por ejemplo, la desigualdad.

Compartimos la idea de Kessler (2014) acerca de que la desigualdad no es un concepto unívoco o unidimensional (aunque históricamente se la ha definido desde el punto de vista de los ingresos), sino que la misma debe entenderse en su pluri o multidimensionalidad, incluyendo a todos aquellos aspectos del bienestar<sup>2</sup> que van a influir en la vida de las personas o grupos.

Según Kessler, el tema de la desigualdad cobra relevancia en los estudios académicos y en el debate público a partir del crecimiento económico que ha tenido Latinoamérica en los últimos años. En su libro *Controversias sobre la desigualdad. Argentina 2003-2013* (2014), el autor afirma que, anteriormente a este crecimiento, las discusiones académicas y públicas giraban en torno a la pobreza. El planteo de fondo es que las situaciones sociales demarcan las líneas de investigación. Tal es así que, una vez superada la crisis económico-social que sobrevino luego de más de tres décadas de políticas neoliberales, y recuperando aquellos indicadores que hacían de la pobreza el lugar común, comienzan a visualizarse en la sociedad aquellas demandas en torno a la igualdad.

Si bien existen reclamos de diversos grupos (sobre todo minorías sociales) alrededor de la igualdad, Kessler plantea dos ejes o puntos de partida bien diferenciados para esta problemática (2014):

---

<sup>2</sup> Cuando el autor habla de bienestar, se acerca a la perspectiva de Amartya Sen (citado en Kessler, 2014), quien lo emplea para dar cuenta de dimensiones, esferas o ámbitos en los cuales se produce una distribución diferencial de bienes y servicios, originando grados de libertad, autonomía y posibilidades de realización personal desiguales.

- El primer eje es el de la igualdad de oportunidades, generalmente planteado desde ciertos sectores conservadores, cercanos a los ideales estadounidenses, según los cuales la igualdad consiste en garantizar que todos/as puedan competir en igualdad de condiciones por los lugares más deseables de la estructura social. La meta sería la competencia perfecta. Esta óptica no hace más que beneficiar a los/as privilegiados/as, ya que no tiene en cuenta los orígenes sociales de las personas. Por lo tanto, siempre van a tener mayores oportunidades aquellos/as que provengan de sectores sociales mejor posicionados.
- El segundo eje es el de la igualdad de posiciones, cuyo fin es tratar de mejorar las posiciones sociales de todas las personas, sobre todo las de aquellas que menos recursos tienen. Sólo al lograr esto se podrá alcanzar la tan ansiada igualdad de oportunidades.

En la misma línea, Tilly (2000) define la desigualdad como “la distribución despareja de atributos entre un conjunto de unidades sociales tales como los individuos, las categorías, los grupos o las regiones” (p: 38). Para este autor, cuando hablamos de desigualdad, estamos hablando de *desigualdades categoriales*, es decir, entre grupos de individuos que comparten uno o varios atributos específicos como la raza, el género, la clase, el nivel educativo, etc. El acceso diferencial a distintas clases de bienes entre blancos y negros, varones y mujeres, ricos y pobres, son el punto de partida de su análisis.

Según Tilly (2000), “una categoría consiste en un conjunto de actores que comparten un límite que los distingue de al menos otro conjunto de actores visiblemente excluidos por ese límite y los relaciona con ellos” (p: 75). Las categorías no son conjuntos específicos de personas o atributos inconfundibles, sino relaciones sociales estandarizadas y móviles.

Esta manera de categorizar las relaciones sociales genera gran parte de las desigualdades entre las personas. Las categorías sirven para marcar las diferencias entre quienes poseen un cierto atributo y quiénes no. A su vez, ayudan a entablar un cierto tipo de relaciones, que podríamos llamar asimétricas. Según Tilly (2000), los límites del género son los más generales y difíciles de explicar, ya que éstos, al

igual que la raza, se sostienen en presunciones genéticas, que van a determinar roles diferenciados entre varones y mujeres, antes que en atributos sociales propios de las categorías.

Pensando el caso concreto de las trabajadoras domésticas, Tilly (2000) recurre al trabajo de Mary Romero, quien analizó el trabajo doméstico en California (EE.UU.). El autor concluye que:

las desigualdades categoriales penetran al interior de los hogares de clase media y a menudo hace coincidir las diferencias categoriales externas con las internas. Las *categorías internas* hacen referencia a una estructura de diferenciación visiblemente al interior de una organización, en este caso el hogar, por ejemplo, entre patrones y empleados. Mientras que las *categorías externas* corresponden a diferencias sistemáticas en las actividades, la retribución, el poder y la perspectiva dentro de ellas. Un ejemplo obvio de este tipo son las diferenciaciones de género, en este caso la tipificación sexual de las ocupaciones. (p: 87)

Tilly afirma que, por lo general, los dueños de casa reclutan ayuda doméstica, armonizando la categoría interna subordinada del *criado* con las categorías externas de raza, etnia, género y/o clase, que están sumamente arraigadas en la sociedad<sup>3</sup> (2000). Según el autor, la mayoría de los estudios coincide en que es la conjunción de estos atributos la que va a definir la distribución de los bienes y servicios en una sociedad (en este caso, el tipo de actividades a realizar, las relaciones laborales, entre otros aspectos).

En lo que sigue, se hará hincapié en todos aquellos atributos constituyentes de estas situaciones de desigualdad, más allá de la distribución del ingreso propiamente dicho, a saber, el origen social de las personas involucradas, su estado civil, los niveles educativos alcanzados, la posición que ocupan en el hogar, como también, se describirá la constitución y el tipo de hogar, la presencia o ausencia de menores de edad, considerando que estos atributos, y otros, son fundamentales para

---

<sup>3</sup> El resaltado es nuestro.

analizar la conformación de las desigualdades de que son objeto las empleadas domésticas.

### **2.1.2 Informalidad y precariedad, las dos caras del empleo femenino**

En los últimos cincuenta años, las mujeres de todo el mundo ingresaron al mercado de trabajo. Sin embargo, lo hicieron en puestos de menor calidad (en términos de formalización) y con menor paga que los varones, lo que continúa hasta hoy (Faur y Tizziani, 2017). Esta situación debe tenerse en cuenta al estudiar el servicio doméstico.

La economía feminista contribuye extensamente al estudio de la participación económica de las mujeres, en particular, revelando los mecanismos de discriminación existentes en el mercado laboral. Así, esta rama de la economía ha descrito los determinantes de la menor participación laboral de las mujeres y de las peores condiciones de la misma, de la existencia de brechas de género en los ingresos laborales, de la segregación de género (tanto horizontal -por rama de actividad-, como vertical -por jerarquía de las ocupaciones-), de la concentración de las mujeres en diferentes espacios de precariedad laboral y de desprotección social (Rodríguez Enríquez, 2015).

Ahora bien, cuando hablamos de atributos entre grupos de trabajadores/as, no podemos dejar de mencionar las condiciones en que se dan las relaciones laborales. Desde mediados del siglo XX, nuestro país hizo notables avances legislativos, en pos de proteger a los trabajadores y trabajadoras. Según Toselli (en Lavín, 2006), el derecho del trabajo existe porque se considera que la relación entre empleador/a y empleado/a es desigual. La principal desigualdad radica en lo que posee cada quien al momento de negociar el intercambio. Es así que, entre las mayores desigualdades que pueden presentar los trabajadores y las trabajadoras, encontramos la informalidad y la precariedad laboral.

De acuerdo con Bertranou y Casanova (2014), la informalidad es un fenómeno heterogéneo y multidimensional, complejo y arraigado en la sociedad. Según los autores, los trabajadores y trabajadoras informales “generalmente no

cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros” (p: 17).

Existen diferentes visiones teóricas sobre la informalidad laboral, que hacen referencia, *grosso modo*, en primer lugar, a un *dualismo* en las economías, con un sector moderno y un sector tradicional de baja productividad, compuesto por trabajadores excluidos del primero, quienes dependen del crecimiento de aquel para poder ser incluidos (Bertranou y Casanova, 2014). Por otro lado, la visión *estructuralista*, refiere a un sector informal, subordinado al formal, que es necesario para el crecimiento de éste. La visión del *escape* nos habla de trabajadores/as y empresas que eligen la informalidad a partir de un balance de los costos y beneficios que implica la formalización. Finalmente, existe la visión de los *mercados multisegmentados*, que toma aportes de las tres visiones anteriores, para entender que el sector informal nuclea diferentes niveles de trabajadores/as informales.

Más allá de las distintas visiones sobre la informalidad, todas hacen referencia a trabajadores/as y empresas que se encuentran fuera de la legislación laboral, fiscal y de la seguridad social. Para el caso considerado en el presente trabajo, tomaremos el “concepto operativo de informalidad” (Bertranou y Casanova, 2014: 32), en relación con la falta de registro en la seguridad social y de los beneficios laborales que, por ley (en este caso, la 26.844) les corresponden.

También nos referiremos a la precariedad laboral, entendida como más que el empleo no registrado (aunque éste sea una de las principales manifestaciones de precariedad). Las otras dimensiones a considerar son: la temporalidad de los empleos y contratos, la forma de determinación de los salarios, las condiciones laborales, la protección legal -referida a despidos injustos-, las prácticas laborales no aceptables, la falta de protección de la seguridad social y los bajos ingresos (Bertranou y Casanova, 2014).

### 2.1.3 Sobre las trayectorias laborales

Las trayectorias laborales son constitutivas de los estudios del trabajo y analizarlas puede darnos una perspectiva más compleja sobre las desigualdades en el mercado laboral. Las investigaciones sobre trayectorias laborales son diversas y han tenido un desarrollo bastante amplio en los estudios sociales contemporáneos. Se trata de enfoques orientados al análisis de aspectos laborales de las biografías de actores/as sociales diversos/as.

Los aportes de Muñiz Terra (2012), han sido significativos para entender los conceptos y enfoques en los estudios de las trayectorias laborales. La autora distingue tres grandes escuelas:

- La escuela inglesa y norteamericana<sup>4</sup>, basada en los estudios sobre curso de vida, hacen foco sobre el concepto de “carrera”, entendiéndola como los itinerarios laborales de las personas, como transiciones vitales. Dentro de ésta se encuentran dos corrientes: los análisis que hacen foco en la primacía del actor o actora en la elaboración de su carrera y, por otro lado, los análisis estructuralistas, que privilegian la mirada de la estructura como condicionante de las carreras individuales.
- La escuela francesa<sup>5</sup> se estructura en torno a la perspectiva biográfica y ofrece conceptualizaciones que resaltan la importancia de la temporalidad en los estudios longitudinales. Entre sus aportes encontramos la diferenciación entre los conceptos de “recorrido” y “trayectoria”. El recorrido hace referencia a procesos de encadenamiento de acontecimientos en la vida de las personas, y las trayectorias son esquemas de movilidad definidos por el/la investigador/a.

---

<sup>4</sup> Entre sus representantes, la autora nos dice, podemos encontrar a Glen Elder, Everett Hughes, Gary Becker y Mark Granovetter.

<sup>5</sup> Cuyo principal representante (según Muñiz Terra) es Francis Godard.

- Para la escuela alemana<sup>6</sup> existen “historias de vida laboral” y “trayectorias laborales”, las que, si bien coinciden en ubicar temporalmente a las personas en el mercado laboral (tanto en el tiempo biográfico como en el histórico), se diferencian en que las primeras enfatizan la biografía individual, mientras las segundas aluden a las pautas biográficas de colectivos de actores/as sociales o grupos.

A entender de Rosati (2018), es necesario hacer algunas delimitaciones dentro de los estudios de las trayectorias laborales. La primera es la diferenciación entre las nociones de trayectorias laborales y las trayectorias vitales, y resalta la importancia de las primeras a la hora de estructurar las segundas. Por otra parte, según el tipo de análisis, diferencia entre un nivel objetivo -referido a fechas, actores/as y eventos “es decir, pautas regulares e identificables que remiten a los niveles de las formas y determinantes de la diferenciación social” (p: 200)-, y el nivel subjetivo -más vinculado a interpretaciones, representaciones y sentidos que las propias personas van a inferir sobre esas trayectorias-.

El presente trabajo recupera estos aportes para entender a las trayectorias laborales de las mujeres que realizan trabajos domésticos remunerados no solo como posiciones sucesivas que ocupa una persona dentro del mercado laboral sino, también, como parte constitutiva y constituyente de las biografías personales. Se considera que el momento de ingreso al mercado laboral marca un quiebre en la biografía de cualquier persona, como también son influyentes los espacios y las condiciones en las que se desempeñan. Asimismo, se tendrán en cuenta las formas en que las estructuras sociales condicionan el desarrollo de las trayectorias, a partir de ciertos criterios de diferenciación social entre personas y grupos. Por lo tanto, creemos pertinente utilizar dimensiones como el ingreso en la actividad, los diferentes espacios que se ocuparon, las experiencias más significativas y las percepciones que estas mujeres tienen de sus propios itinerarios, entre otras cuestiones que se desarrollarán más adelante.

---

<sup>6</sup> En donde encontramos a Rainer Dombois y Ludger Pries como los principales representantes de esta escuela.

#### 2.1.4 Desigualdades de género en el mercado laboral y en el servicio doméstico

A partir de los importantes avances en la formación de las mujeres, de su interés y necesidad por participar de manera sostenida en el mercado laboral, se podría inferir que existe un borramiento de las tradicionales desigualdades entre mujeres y varones. Pero lo concreto es que esto no ha ocurrido. Es decir, el gran crecimiento de la oferta laboral femenina no ha sido acompañado de mejoras en el lugar que ocupan éstas dentro del mercado de trabajo (Goren y Díaz, 2013).

Según Goren (2017) las teorías económicas Neo clásica, Institucionalista y Marxista han logrado explicar, desde sus respectivas visiones, las formas en que se reproducen las desigualdades entre los trabajadores (asumidos varones) y sus posibles soluciones, siempre desde un punto de vista macroeconómico.

Sin embargo, los aportes hechos desde el feminismo han introducido la categoría de género como categoría social estructural, generando todo tipo de críticas y propuestas (Goren, 2017). La misma, remite a la construcción social de lo femenino y lo masculino, a las formas subjetivas y objetivas en las que se definen las responsabilidades e identidades de varones y de mujeres “(...) a partir de una relación mutua, cultural e histórica” (Rodríguez Enríquez, 2015: 31).

La *división sexual del trabajo*, tal como lo señalan distintos enfoques teóricos (Goren, 2017), es el mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres. Dicha división hace referencia a la existencia de procesos de sexualización en el reparto social de tareas y técnicas, en la división de las responsabilidades, la que se expresa:

- a) en el espacio de la reproducción: en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas
- b) en el ámbito de la producción: en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos, y en la brecha salarial (Goren 2014).



En este sentido, Arango (2011) nos muestra que dentro del trabajo de cuidado existe una diferenciación entre tareas *nobles* y tareas *sucias*. Las primeras gozan de mayor prestigio o respetabilidad social e incluyen la Salud, la Enseñanza y la Asistencia Social. Mientras tanto en las segundas se encuentran el Aseo, Limpieza y Alimentación.

Estas formas de jerarquización y categorización de los empleos y, por lo tanto, de las personas que se encargan de llevar a cabo las diferentes tareas, son las que nos ayudan a ubicar al servicio doméstico como una actividad de baja categoría dentro las actividades femeninas.

En cuanto al concepto de trabajo doméstico, podríamos hacer referencia a la discusión planteada por Torns (2008). La autora parte de la revisión que se hace en los años '80 del concepto de trabajo, producto de la incorporación de la mujer como sujeto laboral. El debate giró, en ese momento, alrededor del feminismo y el marxismo, y este según la autora, fue la puerta de entrada al concepto de trabajo doméstico.

Hasta ese momento, el concepto de trabajo doméstico se circunscribía a las tareas realizadas por mujeres en su propio hogar, sin remuneración. Tal como señala Lautier<sup>7</sup> (2003), los estudios de sociología del trabajo se centraban casi exclusivamente en el trabajo industrial y en su organización. Es a partir de algunos pocos trabajos, en los albores del nuevo milenio, cuando deja de ser invisible este tema para la sociología del trabajo -a nivel de la región latinoamericana-.

En este sentido, de acuerdo a la definición de la OIT (2010), se entiende el servicio doméstico como toda actividad que tiene por rasgo fundamental y definitorio el que sea realizado en un hogar particular (no propio) y hace referencia a todas aquellas tareas de limpieza, mantenimiento, atención o cuidado por las que se recibe, o se tiene derecho a recibir, una remuneración. En consonancia con esta definición, la reciente Ley Nacional N° 26.844 (2013) define al servicio doméstico como:

---

<sup>7</sup> Bruno Lautier denuncia la gran deuda que tiene la Sociología del Trabajo en general, y la latinoamericana en especial, para con las trabajadoras del sector.

ARTICULO 2°-Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad (Ver Ley en anexo).

Ahora bien, además de la diferenciación por tipo de inserción (sin retiro, con retiro, por horas), existe una cierta jerarquización hacia dentro de la actividad. De acuerdo con Gorbán (2014) los perfiles de *cuidadora* y *empleada doméstica* no se diferencian solo por las tareas a realizar, sino que existe una cierta percepción de que las tareas de las cuidadoras representan una mayor responsabilidad para estas trabajadoras, que las tareas de limpieza.

Asimismo, Gorbán demuestra que:

El tipo de tarea a realizar y la paga estimada se vinculan directamente al perfil de la trabajadora, y ese perfil se vincula respecto del sector socioeconómico del que provienen. Si la remuneración menor aparece como un dato incuestionable para el perfil de *empleada doméstica* es porque esta justificación está ligada al origen social de las trabajadoras y a la inferioridad social atribuida a los sectores de bajos recursos (op.cit.:25).

## **2.2 Objetivos de investigación**

### **Objetivo General**

- Analizar las relaciones laborales que presenta el servicio doméstico en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda en la actualidad, a la luz de las disparidades sociales, laborales y de género, luego de la sanción de la Ley 26.844 del año 2013.

### **Objetivos Específicos**

- Examinar las características de las mujeres trabajadoras, tomando en cuenta dimensiones sociodemográficas, educativas, ocupacionales, remunerativas.
- Identificar cuáles son las trayectorias laborales, teniendo en cuenta las experiencias particulares y las expectativas sobre la actividad.
- Indagar las formas en que se presenta la informalidad y la precariedad laboral en el sector.
- Caracterizar cuáles son las percepciones y modos de selección de empleadas domésticas por parte de los/as empleadores/as.
- Explorar los significados y valoraciones sobre la actividad, que poseen las empleadas y las/os empleadoras/es.

## 2.3 Actividades y metodología

La estrategia de investigación planteada supone la utilización de diversos materiales cuantitativos y cualitativos. La combinación de ambas lógicas de investigación corresponde a diferentes niveles de abstracción y de conocimiento del problema. Coincidimos con Scribano en que es necesario “(...) afirmar la disolución de un enfoque dualista respecto de la relación objetivismo-subjetivismo entendida en términos ‘aporéticos’” (2008:15).

Asimismo, el autor nos dice que debemos “posicionarnos más allá de la discusión micro-macro como niveles de análisis irreconciliables” (op.cit.). Consideramos ineludible “suscribir a la superación de la falsa contradicción y confrontación entre enfoques basados en la estructura y enfoques centrados en los sujetos” (op. cit.). Esta dicotomía ha separado los análisis durante años, sin tener en cuenta que la riqueza radica en la complejidad del mundo social. Es en este sentido que nos proponemos combinar lógicas de investigación que suelen entenderse como contradictorias y contrapuestas.

Según Mendizábal (en Vasilaschis de Gialdino, 2006), este tipo de estrategia es denominada triangulación. Por lo general, es utilizada para aumentar la confianza en la calidad de los datos, reconociendo, en cierto sentido, las limitaciones que implica una sola fuente de datos, mirada o método. Puede realizarse:

- 1) Mediante el análisis integrado y crítico de datos obtenidos en diferente tiempo y espacio, y de personas o grupos variados;
- 2) por el aporte interdisciplinario de un equipo de investigadores;
- 3) desde diferentes perspectivas teóricas;
- 4) por la implementación de diversos métodos y técnicas, ya sea dentro de la tradición cualitativa, como a partir del aporte del método cuantitativo. (p: 93)

Estas formas de llevar a cabo la triangulación no son excluyentes, sino que admiten cualquier combinación posible, siempre y cuando la estrategia sea coherente con la teoría y los objetivos de investigación.

En primer lugar, la opción por trabajar con una metodología o lógica cuantitativa, basada en datos secundarios, permite tomar una aproximación al objeto desde lo que se ha dado en llamar distancia sujeto-objeto. Esta primera aproximación es muy importante, ya que, si bien el tema en estudio ha sido relevante para algunos/as estudiosos/as sociales en los últimos años, en nuestra provincia ha sido, como dijimos, escasamente estudiado.

Por lo tanto, la utilización de esta lógica nos permite analizar el problema de las desigualdades en el servicio doméstico a partir de la medición de ciertos indicadores constitutivos del mismo, para poder caracterizar sus diferentes componentes, especificar de qué manera se relacionan unos con otros, y de qué forma contribuyen, en mayor o menor medida, al particular funcionamiento de éste.

Es necesario destacar que se parte de las teorías o categorías planteadas en el marco teórico para construir aquellos datos que nos permitan tener una mirada abarcativa de la problemática, no solo en términos de cantidad de personas sino, también, de aquellos rasgos constitutivos de una problemática laboral que conjuga diversos factores.

Por un lado, al analizar las desigualdades nos situamos desde una lógica deductiva, a partir de la cual vamos a observar, desde los datos estadísticos, de qué forma se estructuran las mismas, tanto en el mercado de trabajo como en el sector del servicio doméstico. Esta primera aproximación nos permite descubrir las particularidades y los casos excepcionales que posibilitan ampliar los conocimientos y mejorar la capacidad descriptiva de las teorías (Yuni y Urbano, 2006 [2018]).

En esta fase, al primar la lógica de investigación cuantitativa, los datos contruidos sirven de base no solo para contextualizar, sino para aproximarnos al objeto de estudio. Para el primer caso, se dispone de bases de datos pertenecientes a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)<sup>8</sup>. Esta es realizada en forma conjunta por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE)<sup>9</sup>, como parte de un programa nacional de

---

<sup>8</sup> Se realiza trimestralmente en 31 conglomerados urbanos del país.

<sup>9</sup> [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/Gacetilla\\_EPHContinua.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/Gacetilla_EPHContinua.pdf)

producción permanente de indicadores sociales. Según Bertranou y Casanova (2014), se implementa en grandes aglomerados urbanos y cuenta con una cobertura aproximada del 70% de la población urbana y del 62% de la población total.

La EPH tiene propósitos múltiples y releva información sobre hogares y personas en torno a las siguientes temáticas: situación laboral, características demográficas básicas (edad, sexo, situación conyugal, etc.), características migratorias, habitacionales, educacionales e ingresos. Más allá de su amplitud temática, los aspectos laborales adquieren una relevancia central. Entre las categorías de que permiten dar cuenta de la relación de la población con el mercado de trabajo, se encuentran, principalmente, las de condición de actividad, categoría ocupacional, subempleo e informalidad (INDEC, 2011).

Para esta investigación se consideran los datos de la EPH correspondientes al último trimestre del año 2014, referidos al conglomerado Santiago del Estero-La Banda, con una muestra de 1792 casos individuales, en un total de 465 hogares. Es importante destacar que se eligieron los datos de este período y se realizaron las entrevistas en el año 2015, debido a que son los años inmediatamente posteriores a la sanción de la Ley 26.844. Si bien no nos proponemos realizar un análisis socio-jurídico de la misma, esta marca un antes y un después en el reconocimiento de derechos y obligaciones para las empleadas del servicio doméstico y para sus empleadores/as, por lo que es interesante analizar el correlato que tienen en las condiciones de trabajo.

Cuestiones como duración de la jornada laboral, descanso obligatorio, días por enfermedad, licencias por maternidad, aporte jubilatorio, aguinaldo, vacaciones pagas y obra social van a servir de base para el análisis cuantitativo y cualitativo.

Teniendo en cuenta que la Ley denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, otorga beneficios a las empleadas como vacaciones pagas, indemnizaciones por despidos, licencias por maternidad, descansos semanales, entre otros, estos suelen estar relacionados con la formalización de las trabajadoras en la seguridad social, lo que, de acuerdo a la bibliografía consultada, no era habitual.

En cuanto al mercado de trabajo, se analizan dimensiones que sirven para caracterizar la situación y la estructura en la que se forjan las relaciones sociales y laborales que forman y sostienen las desigualdades. Se tiene en cuenta la distribución de las actividades económicas o productivas que agrupan más de 10.000 trabajadores/as, y su composición por géneros, así como la calificación de los empleos y su relación con el nivel educativo. Asimismo, se establecieron criterios de participación laboral para uno u otro género<sup>10</sup>, teniendo en cuenta tasas de ocupación, desempleo e inactividad. Al mismo tiempo, se estimaron las diferencias salariales de los trabajadores y las trabajadoras, para calcular la brecha salarial. Esto nos llevó a centrar la atención en aquellas ocupaciones que agrupan la mayor cantidad de mujeres en actividad y a ponderar el servicio doméstico como el rubro que más trabajadoras reúne en el conglomerado.

En cuanto a la perspectiva sociodemográfica, se tuvieron en cuenta aquellas dimensiones referidas a las edades predominantes, el nivel educativo, el origen, el estado civil, la presencia de menores de edad en sus hogares de procedencia, el tipo de hogar del que provienen y su posición en el hogar.

Se distinguieron, además, el tipo de inserción (sin retiro o con retiro), la modalidad de trabajo (cantidad de horas trabajadas), la antigüedad y la percepción de algunos de los beneficios laborales que por derecho pertenecen a las personas asalariadas: aportes jubilatorios, obra social, vacaciones, aguinaldo, etc.

En suma, en este primer momento se busca elaborar un perfil lo suficientemente exhaustivo de las trabajadoras domésticas y de su actividad, para conocer su situación en términos numéricos y para poder colaborar con aquellas instituciones que puedan necesitar dicha información. Además, estos perfiles sirven de base para elaborar los criterios de selección de las mujeres que forman parte de la muestra.

Luego del diagnóstico y la caracterización cuantitativa de la situación actual del mercado de trabajo (en general), de la ocupación y de las empleadas del servicio

---

<sup>10</sup> Para este trabajo se tomaron en cuenta solo los géneros masculino y femenino, de acuerdo a las categorías de sexo que establece la EPH. Sin embargo, consideramos que dicha clasificación no reconoce la diversidad sexual existente en nuestro país.

doméstico, se dio paso a la fase de la investigación en donde la aproximación a las trabajadoras es cualitativa. La lógica de esta fase de la investigación social, está inscripta en distintos ejes, en los que la tarea científica debe ser construida a través de la interacción de una multiplicidad de voces.

Según Pujadas Muñoz (2002), uno de los procedimientos más frecuentes para iniciar el trabajo con entrevistas que incluyan historias de vida es el de la aproximación cuantitativa al universo de análisis. Este permite establecer los parámetros más significativos que caracterizan una población o grupo social específico, y es a partir de la selección de las variables más pertinentes para los objetivos de nuestra investigación que se elabora una tipología *ad hoc*, cruzando todas las variables seleccionadas.

Coincidimos con Scribano (2008) en que pensar lo cualitativo es reconstruir la trama opaca de la urdimbre que constituye el mundo social. En la interacción social, los y las agentes, siendo capaces de brindar una narración de sus propias vivencias, tejen un conjunto de explicaciones acerca del sentido de sus acciones y sobre las acciones de los/as otros/as. Por lo tanto, se recurre a entrevistas en profundidad (Taylor y Bogdan, 1987), para procurar captar en los discursos diversas percepciones, significados y representaciones, es decir, las construcciones subjetivas sobre las relaciones laborales, que implican tanto las desigualdades laborales como las sociales.

Se plantea un tipo de estudio de diversas temporalidades. Por un lado, el análisis sincrónico de la situación de las empleadas domésticas, sus valoraciones con respecto a la actividad y la configuración de la imagen de la misma, a través de los discursos. Por otro lado, sin perder de vista que las valoraciones son construidas a partir de las experiencias vividas por las protagonistas, se plantea un análisis diacrónico, a partir del estudio de las trayectorias laborales de las mismas.

Para las empleadoras, se propone un análisis solamente sincrónico, para poder captar las percepciones y valoraciones de estas sobre algunas dimensiones que consideramos centrales en la relación, como los modos de selección y contratación del personal doméstico, el tipo de vínculo laboral que habilitan y las valoraciones sobre las actividades domésticas y las empleadas.



El análisis de las trayectorias laborales de las empleadas entrevistadas está enmarcado en los diseños cualitativos longitudinales (Freidin, 1996; Roberti, 2012). Esta perspectiva nos brinda un análisis, no solo de las posiciones que las personas van ocupando en su trabajo a lo largo de sus vidas, o durante un período de tiempo determinado, sino también sobre las percepciones y valoraciones que hacen de las mismas. De esta manera, se hace la opción teórico-metodológica de centrar la atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo (Roberti, 2012: 272).

Por lo tanto, se estudiarán las trayectorias laborales, tipos de tareas, jornada laboral, grados de formalización, nivel de remuneraciones, expectativas, percepciones, significaciones, condiciones, precariedad, informalidad, movilidad profesional, derechos laborales percibidos y conocimiento de los mismos.

Es por ello que el tipo de entrevista que se utiliza para las empleadas es el de *historia de vida*. En ella, quien investiga trata de aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que ella aplica a tales experiencias, en sus propias palabras (Taylor y Bogdan, 1987). En este sentido, la entrevista se convierte en la herramienta necesaria para ahondar en las experiencias laborales. La historia de vida se caracteriza por su flexibilidad y por brindar la posibilidad a quien investiga de captar las percepciones subjetivas de las personas indagadas. De esta manera, nos proporciona información de primera mano acerca de las formas de pensar y sentir la realidad social. Según Scribano: (2008)

(...) el rasgo característico de este tipo de entrevistas es la inexistencia de preguntas previamente establecidas y estandarizadas. El entrevistador cuenta con un guion flexible de las principales variables que le interesa conocer y dispone de amplia libertad para llevar adelante la entrevista. (p:73)

Cabe aclarar que la metodología emprendida no es la de historias de vida propiamente dichas, en el sentido de “la narración personal detallada y la historia completa del caso individual” (Cipriani, 2013: 20), sino la utilización de un tipo de entrevista en profundidad con un enfoque orientado a conocer las experiencias pasadas y presentes de las empleadas domésticas en torno a su actividad desde el

ingreso a ésta. Las mismas se organizaron alrededor de tres grandes ejes: Experiencias en el servicio doméstico, Informalidad y precariedad laboral, y Trayectorias laborales.

Las relaciones sociales se analizan considerando las formas en que se instituye la autoridad en el hogar y la distribución de las tareas, el trato entre las partes y las relaciones inter e intra género. Por otro lado, se tomarán en cuenta las posibilidades de movilidad social y laboral de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, su crecimiento personal, profesional. Aquí se focalizará en los procesos de jerarquización y categorización instituidos alrededor del trabajo en cuestión.

El tipo de muestreo utilizado es No probabilístico de tipo por redes (bola de nieve), ya que:

este tipo de procedimientos permite seleccionar a los sujetos de la muestra de forma arbitraria. El método de la bola de nieve permite elegir determinadas personas que presentan características muy especiales, una vez identificados, con la información disponible, se les pide que ubiquen otros miembros de la misma población de estudio, sea por familiaridad, conocimiento o facilidad de acceso. La muestra se genera en forma progresiva, resultado de que cada sujeto proponga otras personas que conozcan. (Mejía Navarrete citado en Scribano, 2008: 37)

Según Mallimaci y Giménez Béliveau:

(...) la persona se elige según ciertos rasgos considerados relevantes en términos conceptuales. Si nuestra investigación sigue un diseño multivocal o polifónico, lo importante será garantizar que nuestros entrevistados den cuenta de un rango amplio de experiencias individuales. El éxito de este muestreo es asegurar un rango de individuos que representen todos los tipos o grupos significativos para el fenómeno o tópico bajo estudio. Encontrar al tipo de informante deseado puede seguir varios caminos: se puede llegar al sujeto a través

de conocidos, o por contactos establecidos en el trabajo de campo -es el efecto, bola de nieve-. (en Vasilaschis de Gialdino, 2006: 187)

Se optó por este tipo de muestreo debido a que en Santiago del Estero no existe una institución que aglutine bajo su órbita a las trabajadoras del hogar<sup>11</sup>. Por otro lado, al ser esta actividad un trabajo que se realiza puertas adentro, en hogares particulares, es muy difícil establecer parámetros para la selección de las entrevistadas si no se tiene un contacto previo con alguna trabajadora.

El criterio para la selección de casos era que, al momento de la entrevista, las mujeres estuvieran desempeñándose en alguna de las tareas propias del servicio doméstico, es decir, limpieza, cuidado, atención o mantenimiento, en el área geográfica del conglomerado Santiago del Estero-La Banda. Además, interesaba que cumplieran con las categorías del modo de inserción, es decir, cama adentro (sin retiro), cama afuera (con retiro) o por horas. Por último, se tuvo en cuenta el lugar de nacimiento de las mismas, es decir, que fueran oriundas del conglomerado, del interior de la provincia o de otra provincia.

Una vez seleccionada y contactada la primera de las informantes se le pidió que nos contactara con otra trabajadora, y así se fueron estableciendo las redes, tanto con las empleadas como con las empleadoras. Se realizaron 13 entrevistas individuales, a ocho empleadas y a cinco empleadoras, entre los meses de octubre y diciembre del año 2015. En algunos casos, estas tuvieron lugar en el hogar de las empleadas y, otras veces, en su lugar de trabajo. Para el caso de las entrevistas a las empleadoras, todas se realizaron en su propio hogar.

## **2.4 Probables aportes de la investigación**

La temática planteada posibilita estudiar la conformación y el sostén de las desigualdades, no solo para las trabajadoras del servicio doméstico, sino que éstas pueden extrapolarse hacia otros sectores de la sociedad.

---

<sup>11</sup> Si bien existe un proyecto de Sindicato de Trabajadoras, éste no cuenta con la personería gremial ni con afiliadas a las que pudiéramos entrevistar

Esta investigación tiene como fin último el hacer visible la problemática que atraviesa un colectivo numeroso de mujeres trabajadoras, dentro del mercado laboral santiagueño. Este ha sido uno de los sectores más relegados, hasta no hace mucho, en lo que se refiere a legislación, registración, sindicalización, por lo que se hace necesario estudiar su realidad, no solo para la producción de conocimientos, sino para contribuir a enmendar esas faltas.

La tesis se llevó a cabo a partir de una Beca Doctoral (entre los años 2014 y 2019), financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, que ha posibilitado la formación doctoral de este investigador. Además, es la continuidad de un proyecto emprendido en el año 2013, con la elaboración de una tesis de Maestría en Ciencias Sociales, y se profundizará en el marco de una beca posdoctoral (que tendrá lugar entre los años 2019 y 2021) del CONICET. En esta instancia, se estudiarán los desafíos, avances e implicancias de la organización colectiva de las trabajadoras domésticas que participan, actualmente, en la conformación de un sindicato que proteja y garantice sus derechos.

Esta investigación constituye un aporte al grupo Estudios del Trabajo, del que formo parte como investigador. El mismo tiene sede en el Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (Unidad Ejecutora de Doble Dependencia: UNSE/CONICET). A partir del Proyecto de Investigación de Promoción (PIP-UNSE) denominado: “Dinámicas del mercado laboral en Santiago del Estero: perspectivas y debates actuales en torno al trabajo y trabajadores”, realizamos diversas actividades de investigación y transferencia en Santiago del Estero. Este equipo trabaja para contribuir a la formación permanente de recursos humanos (de grado y de posgrado). El abordaje de las desigualdades de género es uno de los ejes que atraviesa tangencialmente nuestras prácticas.

Por otro lado, los resultados de esta investigación serán presentados tanto en la Secretaría de Trabajo de la Provincia, con el objeto de contribuir a la creación e implementación de políticas públicas referidas al sector, como ante el colectivo de trabajadoras que lleva adelante la conformación del sindicato.

**CAPÍTULO 3:**

**PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS  
CUANTITATIVOS**

## **Resumen**

En este capítulo se presentan los datos obtenidos de la EPH y procesados mediante programas estadísticos como el REDATAM y el SPSS, con el fin de poder vislumbrar el panorama actual del mercado de trabajo en general, cuales son las actividades que lo componen y principalmente de qué forma se presentan las desigualdades sociales, laborales y de género en su interior, en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda.

Por otro lado, se lleva a cabo un análisis centrado en la actividad del servicio doméstico y puntualmente en sus empleadas. El mismo se realizó en base a las dimensiones de análisis presentadas en la selección de la metodología tales como la edad, el nivel educativo, el origen, el estado civil, el tipo de hogar de procedencia, la posición en el hogar, así como también el tipo de inserción preponderante, la modalidad de trabajo según cantidad de horas, presencia de beneficios laborales como obra social, aguinaldo, vacaciones, aportes jubilatorios, etc.

### 3.1 Sobre el mercado de trabajo y sus desigualdades

Diversos autores enfatizan el carácter desigual de las sociedades latinoamericanas (Burchardt y Groisman, 2014; Kessler, 2013; Kessler y Tizziani, 2014). Algunos de sus atributos específicos, que dejan una impronta en el tejido social, son el crecimiento económico con baja productividad y la inclusión social con amplias desigualdades entre los sectores. Según Kessler y Tizziani (2014), aunque ciertos indicadores económicos, sociales y educativos hayan experimentado mejoras en la última década (2003-2013), se sostienen ciertas desigualdades y otras han crecido. Esto puede advertirse en la situación de distintos grupos sociales, como las minorías étnico-raciales, lingüísticas y sexuales (entre otras) y en territorios relegados.

Santiago del Estero comparte muchas de las características del mercado laboral argentino y latinoamericano, siendo la informalidad laboral una de las más visibles. Esta es resultado de la gran desregulación del mercado de los años '90, el que, luego de la crisis del año 2001, comenzó a repuntar, aunque todavía quedan nichos en los que se ha profundizado la informalidad. El empleo en el sector público ha crecido significativamente durante gran parte del siglo XX y principios del XXI<sup>12</sup>. Al respecto, Zurita (1999) afirma que:

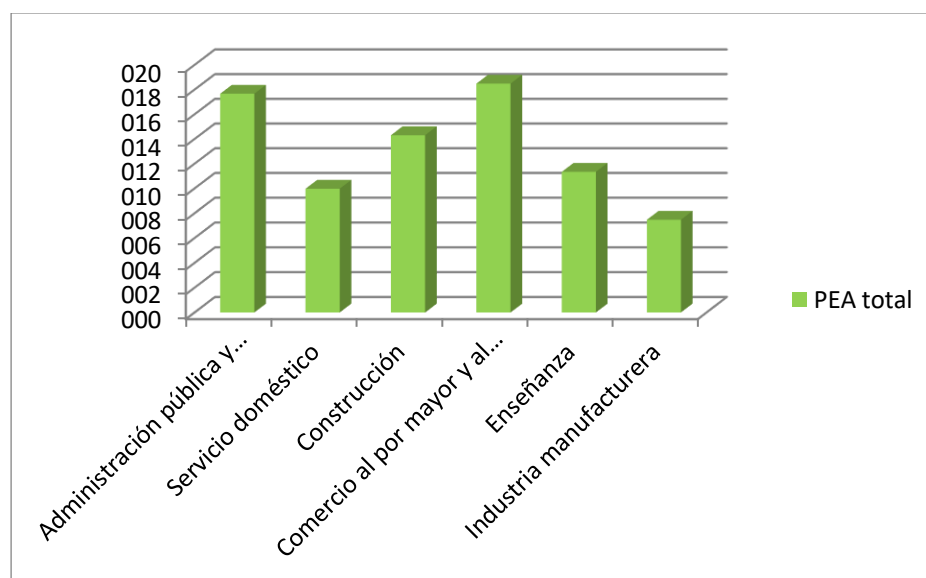
(...) la marginación económica de la provincia se manifiesta en la endeblez del sector privado (con escaso nivel de industrialización) y en el sobredimensionamiento del sector público, unida a las recurrentes practicas clientelísticas del gobierno provincial y a la persistencia en amplios sectores de la población de comportamientos ocupacionales centrados en la subsistencia, estos rasgos fueron conformando a lo largo del tiempo una configuración laboral que se mantuvo durante décadas en un estado de *equilibrio de bajo nivel*. (p:149)

A más de 15 años de aquella descripción, vemos que la situación no ha variado mucho. En líneas generales, el comercio concentra el 18,48% de los

---

<sup>12</sup> En la última década, se observa un fuerte descenso del mismo.

trabajadores y trabajadoras en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda<sup>13</sup>, seguido por la administración pública, con un 17,67%. La construcción, en la mayoría de los casos ligada fuertemente a políticas estatales, ha tenido un notable crecimiento en la última década, tanto a nivel nacional como provincial, por lo que ocupa el tercer lugar entre las actividades económicas principales del conglomerado, con el 14,31% de trabajadores (en su totalidad, varones). Le siguen la enseñanza y el servicio doméstico, con el 11,34% y el 9,98% respectivamente. Finalmente, se encuentra la industria manufacturera, con tan solo el 7,48% de personas empleadas. Estas seis actividades concentran casi el 80% del empleo en el conglomerado, lo que confirma la caracterización del mismo como tradicional (en términos económicos), con una baja industrialización y alta dependencia del sector público y del comercio (Zurita, 1999). En la Figura N° 1 puede apreciarse claramente la estructura del empleo en Santiago del Estero y La Banda.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

**Figura N° 1: Distribución del empleo según grandes ramas de actividad en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda<sup>14</sup>**

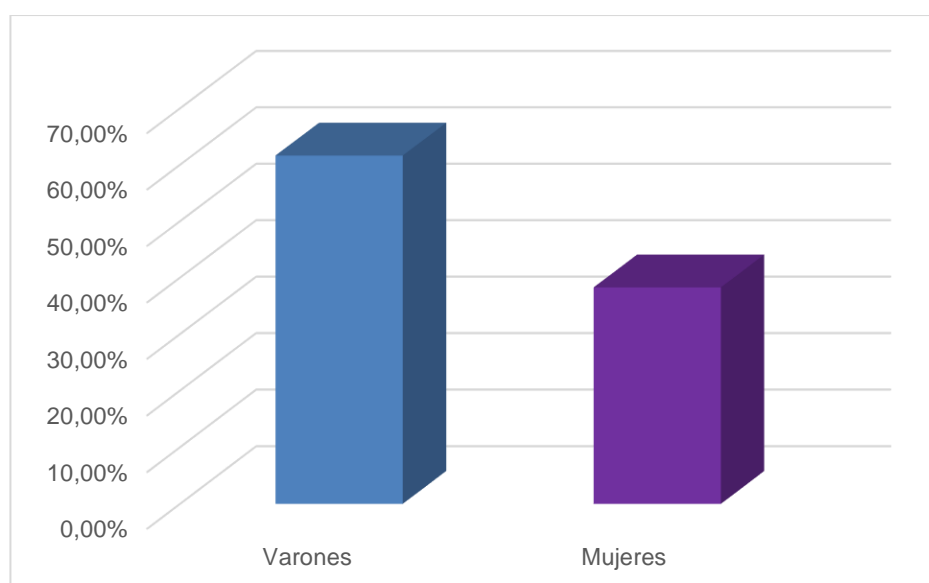
<sup>13</sup> Datos para el IV trimestre de 2014. EPH-INDEC. Se seleccionaron aquellas actividades que emplean más de 10.000 trabajadores y trabajadoras en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda, durante el último trimestre del año 2014.

<sup>14</sup> Ver Tabla 1 correspondiente a esta Figura en el Anexo.



Por un lado, la baja industrialización es un rasgo distintivo del mercado de trabajo en provincias “atrasadas”, reflejado en la antedicha división social del trabajo. Asimismo, la situación del mercado de trabajo local se caracteriza por una fuerte segregación por géneros, lo que nos habla de una división sexual de las tareas (Torres, 2018a).

El mercado de trabajo santiaguense tiene una fuerte presencia masculina entre su población ocupada, con un 61,73% de varones en actividad, contra un 38,27% de mujeres, como se muestra en la Figura N° 2.

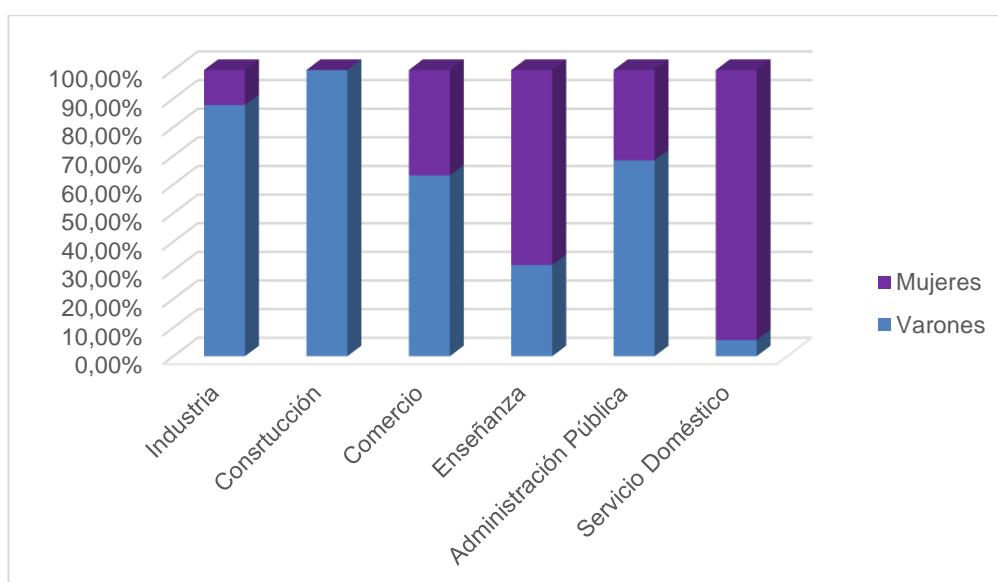


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

**Figura N° 2: Porcentaje de participación laboral de varones y mujeres**

La situación de mujeres y varones en Santiago del Estero se contrapone a la de ciudades centrales, como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), en donde los varones trabajadores representan el 50,55% y las mujeres el 49,45% (por lo que la diferencia es casi inexistente), y a la de ciudades intermedias, como Córdoba, que presenta un 44,32% mujeres trabajadoras frente a un 55,68% de varones empleados (lo que representa una diferencia mínima). Es decir que, en nuestra provincia, la segregación por género representa un acceso diferenciado al mercado y establece las posiciones a las que se puede aspirar ocupar en él.

En este sentido, si tomamos las seis grandes ramas de actividad antes mencionadas y analizamos su composición por género (ver Figura N° 3) nos encontramos con un panorama polarizado<sup>15</sup>. Existen dos ocupaciones que concentran a la mayoría de las personas de cada género, a saber: la construcción, con un 100% de trabajadores varones y el servicio doméstico, con casi el 95% de mujeres. Ambas actividades se caracterizan por tener una alta tasa de informalidad. La industria es la segunda actividad con más varones entre sus filas, con cerca de un 90% de trabajadores varones, mientras que la enseñanza es la segunda actividad que muestra una mayoría de mujeres, con casi un 65% de trabajadoras. El comercio y la administración pública son los rubros en los que las mujeres no alcanzan a representar el 40% del personal ocupado.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

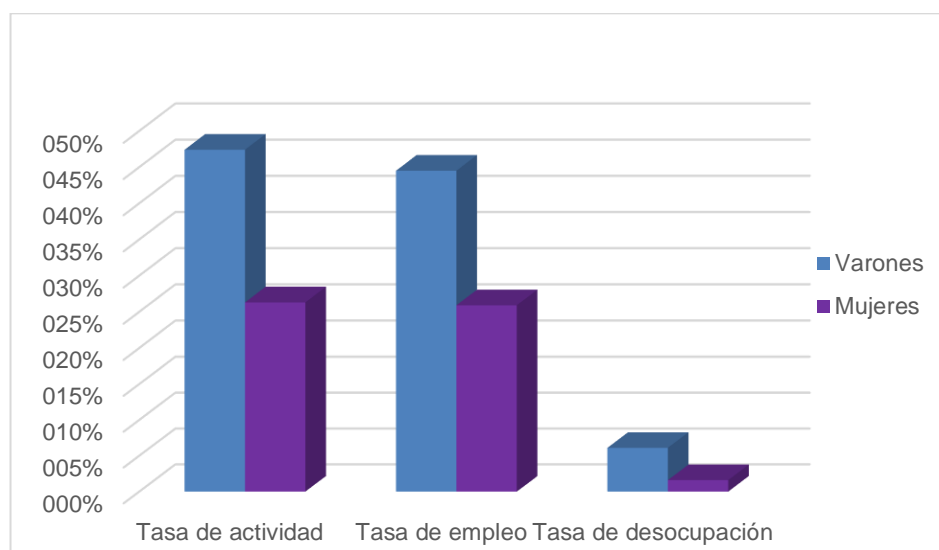
**Figura N° 3: Participación de varones y mujeres por grandes ramas de actividad**

La segregación por géneros se ve reflejada en las tasas de actividad, empleo y desocupación. En la Figura N°4 se pueden apreciar las diferencias entre ellas. De acuerdo a la tasa de actividad<sup>16</sup>, el 47,4% de los varones está ocupado o busca

<sup>15</sup> Ver Tabla N° 2 en Anexo.

<sup>16</sup> La tasa de actividad posibilita medir la situación de empleo de la población económicamente activa. La integran las personas que tienen una ocupación y aquellas que, sin tenerla, la están buscando activamente (la población ocupada más la población desocupada) (Eguía et.al., 2007).

empleo activamente, mientras que, en el caso de las mujeres, solo el 26,3% se encuentra en esta situación.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

**Figura N° 4: Tasas de actividad, empleo y desocupación por género**

En cuanto a la tasa de empleo, es decir, el porcentaje de la población ocupada en relación a la población total (Eguía et.al., 2007), del total de varones en Santiago del Estero, el 44,5% se encuentra ocupado mientras que, del total de mujeres, solo el 25,9% de ellas está trabajando. Respecto de la tasa de desocupación -personas desocupadas pero que buscan activamente un empleo-, vemos que el 6,1% de los varones se encuentra en esta situación, mientras que las mujeres representan el 1,6%.

Podemos agregar un dato más, y es que de acuerdo al total de personas de ambos géneros que se encuentran inactivas - dentro del total de la población económicamente activa, aquellas que no están ocupadas ni buscan estarlo (Eguía, et.al., 2007)-, el 36,51% son varones, mientras que el 63,49% son mujeres. Esto nos revela que, por un lado, son los varones desocupados los que más activamente están buscando una ocupación remunerada, mientras las mujeres desocupadas no lo hacen, lo que muestra la segregación por género en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo en Santiago del Estero. La literatura especializada nos indica que son las mujeres las encargadas del trabajo doméstico no remunerado (los cuidados y el mantenimiento de la familia y el hogar propios) en mayor proporción

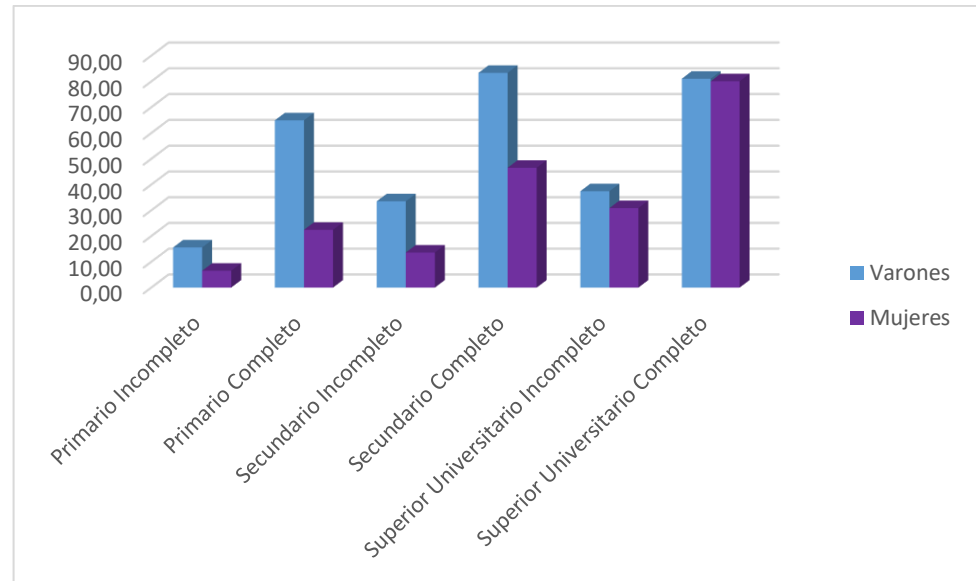
que los varones (en términos de horas dedicadas a estas tareas). Son ellas quienes renuncian a horas de trabajo remunerado o puestos laborales, para hacerse cargo del hogar, algo que los varones no suelen hacer (Faur y Tizziani, 2017).

Ahora bien, si estimamos la brecha de género, esto es “la diferencia proporcional entre las tasas correspondientes a mujeres y varones en cada una de las categorías” (Eguía et.al., 2007: 17) observamos que ésta, en la tasa de actividad, es de 0,5 puntos, siendo exactamente la misma brecha que para la tasa de empleo, mientras que, para la tasa de desocupación ésta se ubica en 0,2 puntos. Es decir, en todas las categorías analizadas, la brecha de género es desfavorable para las mujeres, traducándose esto en su menor acceso, menor empleo y, por ende, menor intención de búsqueda activa, ya que anticipan malos resultados.

Si tenemos en cuenta la condición de actividad (considerando sólo la subcategoría *ocupado/a*) con respecto al nivel educativo (ver Figura N°5), observamos que los varones llevan ventaja en todas las categorías, por más mínima que esta sea<sup>17</sup>. Las categorías de Primario completo y Secundario completo son aquellas en donde se percibe una diferencia mayor, y si bien hay muchas mujeres ocupadas que han alcanzado a completar el nivel Superior Universitario, los varones mantienen una mayoría mínima. Por lo tanto, sin importar las credenciales educativas que ellas puedan exhibir, son ellos quienes ocupan, en mayor proporción, los lugares de trabajo.

---

<sup>17</sup> Ver Tabla N°3 en Anexo.

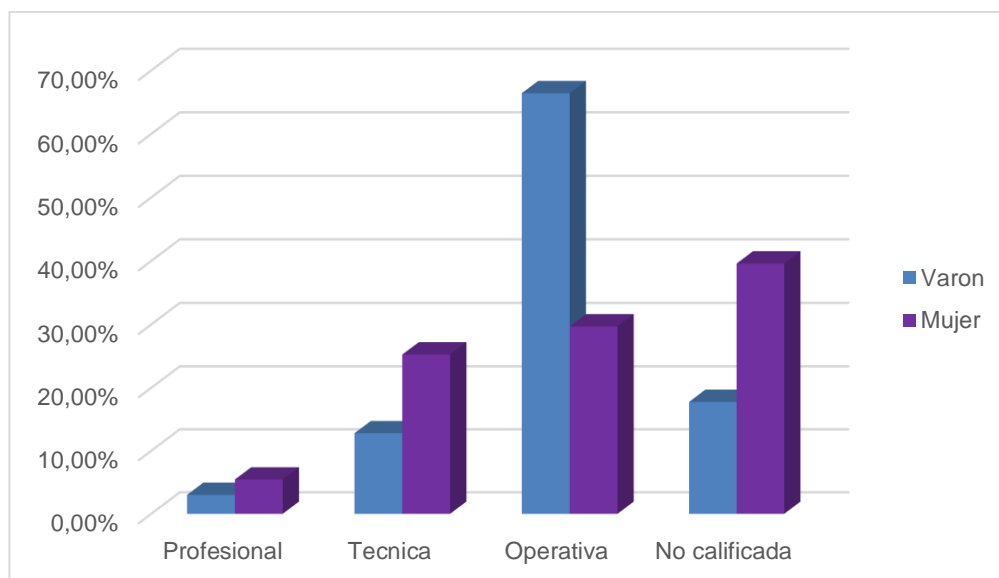


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

### **Figura N° 5: Mujeres y varones ocupados por nivel educativo**

Si observamos la calificación de las ocupaciones entre varones y mujeres (ver Figura N° 6), podremos apreciar<sup>18</sup> que, tanto en la calificación de Profesional y Técnica, son las mujeres quienes llevan ventaja sobre los varones (aunque ésta sea mínima), teniendo en cuenta, de todas formas, que ambos géneros participan de forma diferente. Estas diferencias se vuelven más marcadas cuanto más baja sea la calificación de la ocupación.

<sup>18</sup> Ver Tabla N°4 en Anexo.



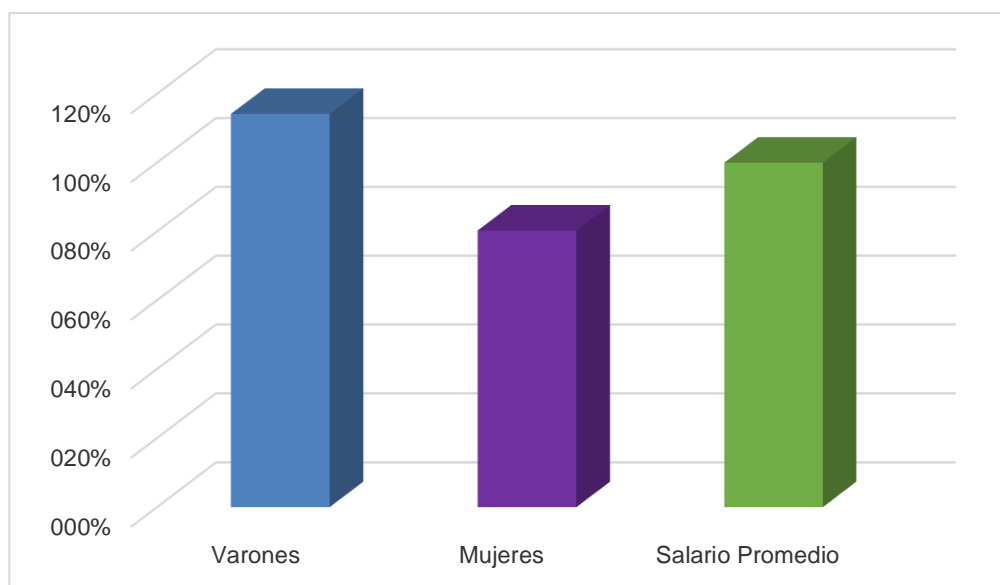
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

**Figura N°6: Porcentaje de Varones y Mujeres ocupados según calificación de la ocupación.**

Los varones presentan una ventaja significativa por sobre las mujeres en ocupaciones operativas, que son aquellas tareas que requieren de atención, capacidad para responder rápidamente y de ciertas habilidades manipulativas, conocimientos específicos sobre las propiedades de los objetos o los instrumentos a utilizar, por lo que suelen necesitar de una capacitación o de experiencia previa (Indec, 2018). Mientras tanto, las mujeres son mayoría en las ocupaciones No calificadas, en las que realizan tareas de poca diversidad, empleando objetos o instrumentos simples e, incluso, el propio cuerpo. Para las mismas, no se precisan habilidades o conocimientos previos, bastando algunas instrucciones al comenzar a realizarlas (Indec, 2018). Es decir que, de acuerdo a las definiciones encontradas en el Clasificador Nacional de las Ocupaciones (INDEC, 2018), son las mujeres con trabajos no calificados las que, en la mayoría de los casos, utilizan su cuerpo para realizar las tareas asignadas.

Por otro lado, la literatura sobre el tema muestra que las mujeres perciben un salario muy inferior al de los varones (Eguía, et. al. 2007; Pereyra y Tizziani, 2014 y Kessler, 2014). En este sentido, la segregación por géneros no solo afecta el acceso de las mujeres al empleo, sino que, también, abre una brecha salarial. En

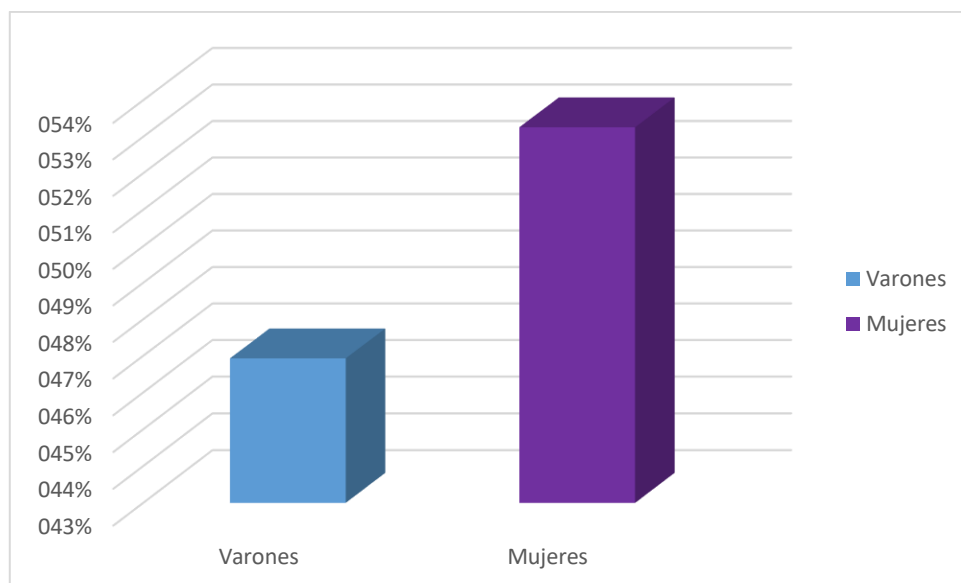
Santiago del Estero, respecto al salario promedio para el total de personas empleadas (\$3.704,78), las mujeres cobran (\$2.974,62) solo un 80,28% del mismo, mientras los varones (\$4.230,52) lo superan en un 14,18%, con una brecha de casi un 34% entre los géneros (como se observa en la Figura N° 7). Las mujeres santiagueñas perciben un 70,31% del salario promedio de los varones.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014

**Figura N°7: Salario de varones y mujeres respecto del salario promedio**

Otra de las características prevalentes en el mercado de trabajo del conglomerado Santiago del Estero-La Banda es la alta tasa de informalidad entre sus trabajadores y trabajadoras, ya que, en el período estudiado, esta alcanzó al 49,6% del total de personas ocupadas. Sin embargo, este fenómeno afecta de manera desigual a varones y mujeres. En la Figura N°8 podemos observar que el 46,93% de los varones ocupados trabaja de manera informal, mientras que el 53,26% de las mujeres se encuentra en esta situación.



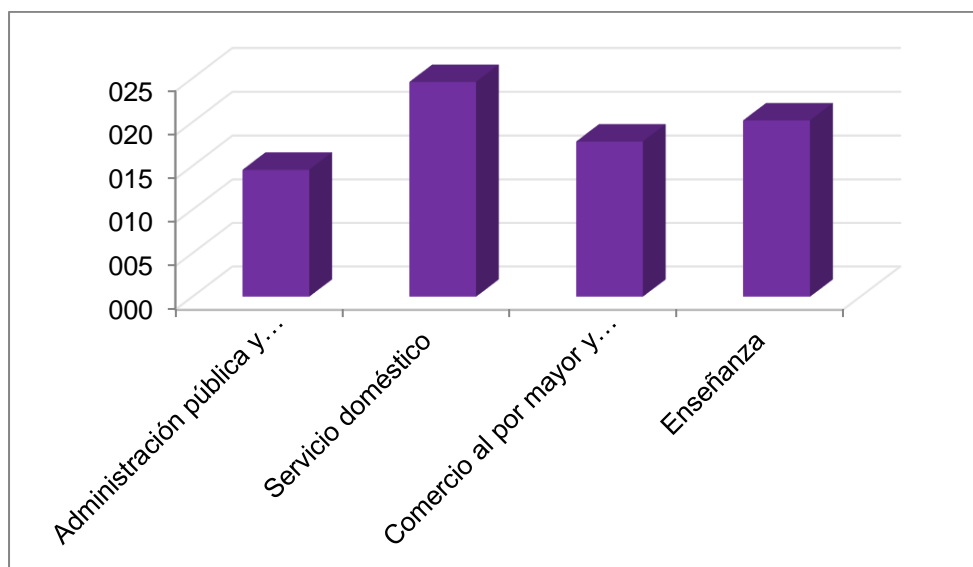
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

**Figura N°8: Tasa de informalidad por género**

Entre la población femenina santiagueña ocupada, la Figura N° 9 enseña que el servicio doméstico representa al 24,59% de las trabajadoras. Le siguen la *Enseñanza*, con un 20,20%, el *Comercio* con el 17,79% y la *Administración pública y defensa o que perciban algún plan de seguro social*, con un 14,57%. Estas cuatro ramas de actividad concentran el 77,15% del empleo femenino en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda. Este dato no es nuevo para la PEA femenina ya que, según datos aportados por Zurita hace 20 años (1999), el mercado laboral santiagueño presenta claras restricciones ocupacionales hacia las mujeres, con alta inserción en actividades no calificadas<sup>19</sup>. Esta situación es lo que comúnmente se llama “segregación horizontal” (Eguía et. al., 2007; Kessler, 2014) y hace referencia a aquellas actividades que son atribuidas a las mujeres como una prolongación de sus roles “naturales”.

<sup>19</sup> En su estudio sobre el trabajo en Santiago del Estero, Zurita (1999) afirmaba que estas cuatro actividades concentraban el 70% del empleo femenino santiagueño.





Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014

**Figura N°9: Distribución por grandes ramas de actividad del total de mujeres ocupadas<sup>20</sup>**

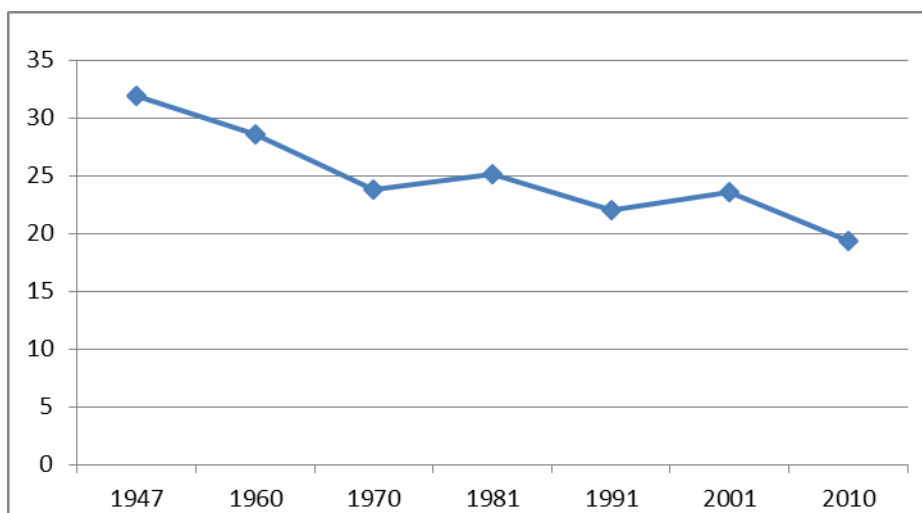
En efecto, tanto el servicio doméstico como la enseñanza son considerados por muchos autores (Zurita, 1997; Ruíz y Zurita, 2002; de Olivera y Ariza, 2000) como actividades que han sido asignadas a las mujeres como extensión de los roles de género en el mercado laboral, a través de la división sexual y social del trabajo. Por ello, no sorprende observar que estas dos actividades sean correlativas en los porcentajes de participación femenina en el mercado de trabajo.

La tercera actividad agrupada en el mercado laboral santiagueño (según la EPH), a saber, la administración pública, es representativa de la situación de una provincia que, históricamente, ha sobrevalorado dicha actividad, presentando índices que superan la media nacional (Zurita, 1999), y que, recientemente, se ha visto influida por de políticas públicas nacionales que tienen un fuerte sesgo de género, principalmente por la Asignación Universal por Hijo, en donde la mujer es la titular, pero no la destinataria -reforzando implícitamente los roles maternos y de cuidado (Pautassi y Zibecchi, 2010; Pautassi, et. al. 2013)-.

<sup>20</sup> Ver Tabla N° 5 en Anexo.

### 3.2 El servicio doméstico en Santiago del Estero

Refiriendo específicamente a la actividad del servicio doméstico en la provincia, y para hacer un recorrido histórico acerca de la misma, en la siguiente Figura (Figura 10) podemos apreciar el comportamiento de la participación de las trabajadoras del servicio doméstico en el mercado laboral de Santiago del Estero desde el año 1947 al 2010, de acuerdo a los Censos Nacionales<sup>21</sup>.



Fuente: Zurita, 1983; Zurita, 1997; Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 y 2010.

**Figura N°10: Evolución de la participación del servicio doméstico en la PEA femenina en la provincia de Santiago del Estero 1947-2010**

Podemos arriesgar algunas hipótesis de acuerdo a su comportamiento: en primer lugar, la actividad del sector en la provincia ha evidenciado un sostenido descenso desde el año 1947 hasta el año 1970, en casi 10 puntos porcentuales, que podría corresponderse con un periodo de movimiento de grandes contingentes de personas hacia las zonas metropolitanas, en donde las trabajadoras santiagueñas pudieron encontrar un nicho para desempeñar sus actividades.

A partir de la década del 70 se observa un fuerte crecimiento hasta el año 1981, quizás debido a que la década ha presentado una fuerte crisis política y

<sup>21</sup> La elección del periodo no es casual, sino que responde a los estudios realizados por Zurita (1983, 1997) sobre la problemática del servicio doméstico en la provincia, y al cual le agregamos los porcentajes de este milenio.

económica a nivel nacional, con un deterioro del empleo en las grandes ciudades que pudieron impulsar el regreso de algunas trabajadoras a la provincia y el ingreso a la actividad, de mujeres que hasta el momento se encontraban inactivas.

Luego se observa nuevamente un fuerte descenso, hasta llegar un punto bajo en 1991. A partir de este año el servicio doméstico comienza a crecer en la provincia. La década del '90 ha significado el apogeo del neoliberalismo que en nuestro país ha representado, entre otras cosas el achicamiento del Estado, desregulación de los mercados (laboral entre otros) y desempleo crónico.

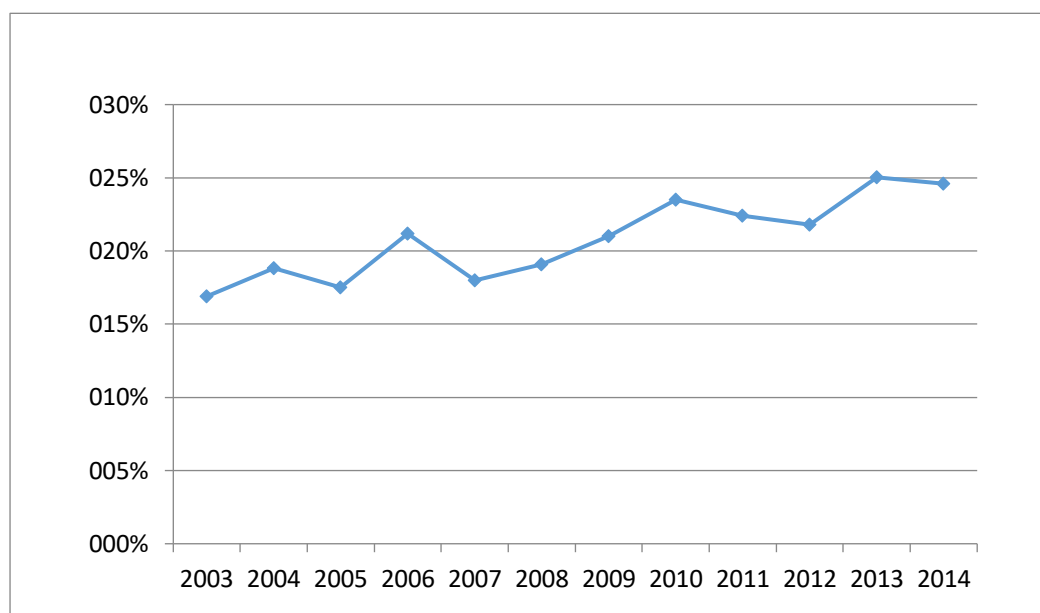
Por otro lado, esta situación propicia el ingreso de personas al mercado de trabajo en condiciones de informalidad y precariedad laboral, en actividades como el servicio doméstico. Esto se da, entre otras cosas, porque, el ingreso a esta actividad, por lo general, está condicionado al nivel de empleo y de los salarios de los varones (Ruíz y Zurita, 2002; Tizziani, 2014).

Finalmente, durante la década entre el Censo Nacional 2001 y el 2010 la actividad ha demostrado una baja en lo que concierne al total provincial que pasó de un 23% a un 19% en el periodo. Esto puede estar relacionado a la reactivación económica que vivió el país a partir del año 2003 que beneficio a amplios sectores, especialmente los más vulnerables, con una ampliación de derechos y políticas públicas destinadas a mejorar la calidad de vida de la población.

Siguiendo las reflexiones de Kessler (2014) sobre la década que va entre el año 2003 y el año 2013, el autor sostiene que el bienio 2007-2008 ha marcado una suerte de punto de inflexión en el devenir socioeconómico y político del país. La inflación se dispara y los salarios pierden poder adquisitivo, por otro lado, las mejoras en materia salarial y de protecciones sociales beneficiaron a los trabajadores registrados y mejor calificados, manteniéndose un polo marginal de trabajadores precarios que no se beneficiaron de dichas mejoras, conformando de esta manera lo que el autor llama “heterogeneidad estructural” en la distribución del ingreso y el trabajo.

El servicio doméstico entraría en este polo marginal de trabajadores al que Kessler hace referencia. En la siguiente figura (Figura 11) se muestra la participación del servicio doméstico en el conglomerado urbano Santiago del

Estero-La Banda, en la década analizada por el autor mencionado, para poder observar la evolución de la actividad en el mercado de trabajo local.



Fuente: EPH-REDATAM-INDEC. Elaboración Propia.

**Figura N°11: Participación del servicio doméstico en la PEA femenina en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda 2003-2014**

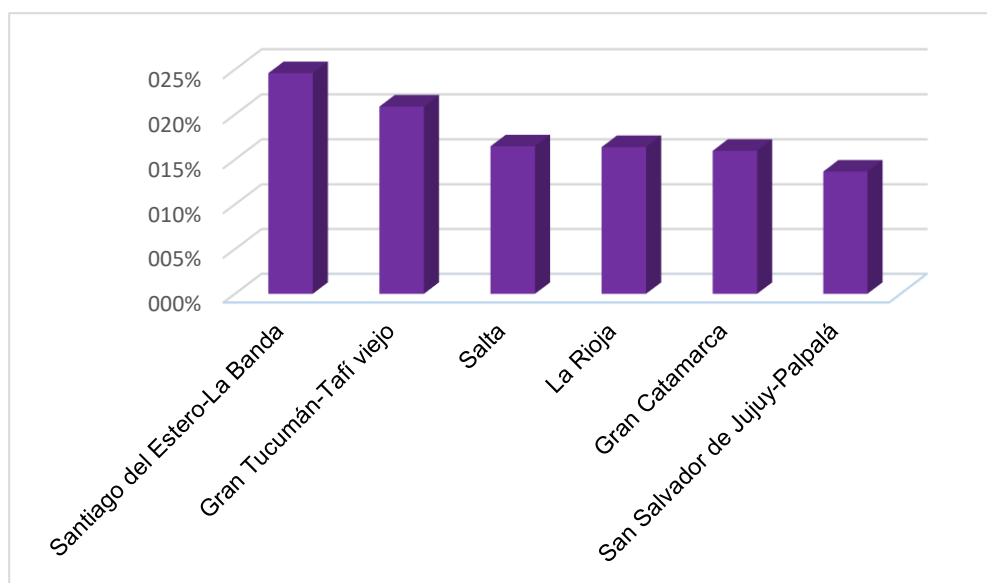
Como podemos observar entre los años 2003 y 2005 el empleo en el sector se ha mantenido con niveles por debajo del 20%, es en el año 2006 donde supera por primera vez ese límite para volver a descender en el año 2007 y mantenerse en 2008, es aquí donde Kessler (op.cit.) marca el punto de inflexión en la economía argentina. A partir del año 2009 el porcentaje de empleadas domésticas se ha mantenido por arriba del 20% hasta llegar al año 2013 al 25%. Esbozando algunas hipótesis sobre la cuestión y teniendo en cuenta que el trabajo en el servicio doméstico está supeditado a diversos factores tales como el nivel de empleo de los varones, los salarios desregulados, etc. Podemos decir que es a partir de este bienio que las mujeres deben salir a ofrecer su mano de obra en el mercado laboral debido al bajo poder adquisitivo de los salarios.

Si se tratara de una actividad mejor regulada y más formalizada estos números serían muy alentadores a la vista de todos, sin embargo al tratarse de esta actividad en particular los números son más que desalentadores, debido a que al incrementarse su cantidad está evidenciando el mayor ingreso de mujeres al

mercado laboral en condiciones de precariedad e informalidad, reforzando de esta manera la segregación laboral por géneros.

### 3.3 Distribución espacial del servicio domestico

Si comparamos la presencia del servicio doméstico con las provincias que integran el Noroeste Argentino (ver Figura 12), según datos de la EPH, siempre para el último trimestre de 2014, vemos como el conglomerado Santiago del Estero-La Banda lidera el “ranking” de las mismas, seguida por el conglomerado San Miguel de Tucumán-Tafí Viejo con 20,88%; Salta con 16,47%; La Rioja con 16,38%; Gran Catamarca con 15,97%; Jujuy-Palpalá con 13,67%. Nuevamente la problemática surge no por liderar el ranking de alguna actividad económica, sino que esta actividad representa precariedad e informalidad para las trabajadoras que la integran.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

**Figura N°12: Distribución de empleadas domésticas en la PEA femenina por provincias-Región NOA<sup>22</sup>**

<sup>22</sup> Ver Tabla N°6 en Anexo.

El panorama de las regiones políticas argentinas nos muestra cuales son las ciudades que poseen mayores trabajadoras domésticas. Así es como apreciamos que el NEA tiene a Formosa con la mayor cantidad de empleadas del total de ocupadas con un 37,2%; seguido por el NOA con Santiago del Estero-La Banda 24,59%; Cuyo representada con el Gran San Juan con un 23,6%; en la Patagonia, Neuquen-Plottier con un 19,9%; en la región Centro el Gran Santa Fe con 18,2% y por último la región Pampeana con Santa Rosa con 17,3%. Como vemos la mayor concentración de trabajadoras domésticas se encuentra en el norte del país, en dos de las provincias consideradas las más pobres de la Argentina como Formosa y Santiago del Estero.

Finalmente un dato a tener en cuenta es el hecho que las empleadas domésticas santiagueñas son las que lideran la tabla de trabajadoras en el sector en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Groisman y Sconfienza; 2012) con un 16,3% seguidas por las trabajadoras provenientes de la provincia de Corrientes con un 15,5% y las oriundas de la provincia de Chaco con un 14,2% confirmando de esta manera lo que Raúl Dargoltz nos decía en 1980 [...] *sigamos siendo la provincia “pobre”, con mayor porcentaje de éxodo de sus habitantes; la fuente inacabable del servicio doméstico de la Capital Federal* [...](Dargoltz; 1980).

### **3.4 El panorama actual de las trabajadoras del servicio domestico**

A partir del procesamiento de los datos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares para el último trimestre del año 2014, podemos llegar a visualizar la situación actual de la actividad y de las empleadas del sector.

Teniendo en cuenta la caracterización de las trabajadoras elaborada por Zurita (1983) e incorporando nuevas dimensiones de análisis, realizaremos una comparación con su actual situación en la ciudad de Santiago del Estero.

Como se dijo anteriormente, en el mercado laboral santiagueño, existe una gran segregación por géneros, así como el sostenimiento de la distribución de roles para cada quien. Es debido a las fuertes restricciones que tienen las mujeres en el acceso al mercado de trabajo local, que el servicio doméstico se convierte en una

de las opciones más viables, sobre todo para aquellas que provienen de sectores populares urbanos.

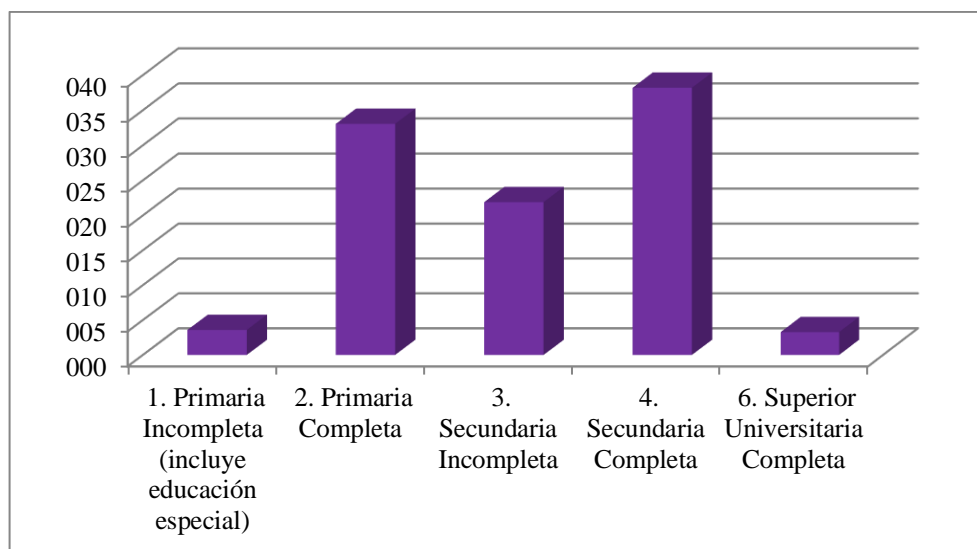
El servicio doméstico es una actividad que, en Santiago del Estero, presenta una alta tasa de feminización, en la cual encontramos que casi el 95% de las personas que se emplean en el sector, son mujeres. El peso relativo de las empleadas domésticas en la PEA femenina santiagueña<sup>23</sup>, como ya se dijo, es de un 24,59%. Seguido por la rama de actividad de *Enseñanza*, el *Comercio* y las trabajadoras la *Administración pública y defensa o que perciban algún plan de seguro social*.

De acuerdo con las variables presentadas anteriormente, a partir de la lectura y análisis de la obra de Zurita (1983) la caracterización de las empleadas domésticas santiagueñas ha variado un poco desde lo expresado por aquellos estudios pioneros. Podemos decir que la mayoría de éstas siguen siendo jóvenes, aunque las edades en las que se encuentran la mayor población se desplazaron al segmento de entre 30 y 34 años con un 27,96%. Esto va a marcar una gran diferencia, también, con lo que sucede a nivel país, en donde la edad promedio de las trabajadoras domésticas esta entre las mayores de 40 años con un 56,6% (Poblete, 2014).

Otro de los cambios encontrados, comprende los datos referidos al nivel educativo (ver Figura 13) de las trabajadoras del sector, mientras en los estudios de Zurita las empleadas domésticas tenían un nivel educativo en su mayoría de primario incompleto (48,7%), los datos actuales presentan un panorama un tanto variado. El mayor contingente presenta un nivel educativo de *Secundario Completo* (38,20%) seguido por *Primario Completo* (33,05%) y *Secundario Incompleto* (21,90%), lo que quiere decir que un 60,1% de las empleadas domésticas ha cursado o terminado sus estudios secundarios. Este dato no es menor dado que por lo general los estudios sobre la temática enfatizan el nivel educativo bajo que presentan las trabajadoras del sector (Cutuli y Perez, 2011; Tizziani y Poblete, 2013).

---

<sup>23</sup> Datos para el conglomerado Santiago del Estero-La Banda.



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 2014.

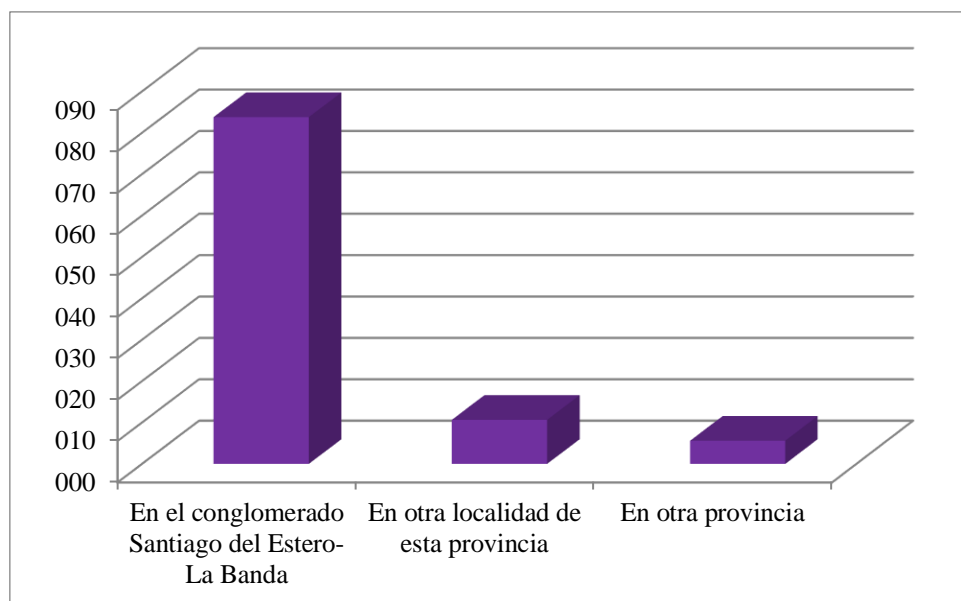
**Figura N°13: Nivel educativo de las empleadas domésticas en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda<sup>24</sup>**

Un dato más a tener en cuenta es que para la categoría de *Universitario Completo* presenta un 3,28% de trabajadoras, si bien el dato en el total del sector no es significativo, se puede percibir que, además de ser una estrategia de muchas mujeres para poder costear los estudios universitarios (Gorbán, 2014), también puede estar relacionado con el grado de profesionalización de la carrera de enfermería en nuestra provincia, ya que esta carrera está vinculada a trabajos de cuidado de enfermos/as.

Continuando con el análisis de los cambios en los últimos 30 años en el sector, vamos a referirnos al origen de las trabajadoras domésticas (ver Figura 14). En principio se había señalado que, en mayor número, las trabajadoras del sector en el conglomerado eran provenientes del interior de la provincia en un 56,9% (Zurita, 1983), mientras que, en la actualidad, podemos apreciar que la mayoría de las empleadas domésticas son de origen local en un 83,77%, mientras que las de origen migratorio del interior provincial alcanzan 10,64% y de otras provincias un 5,6%.

<sup>24</sup> Ver Tabla N° 7 en Anexo.





Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 2014.

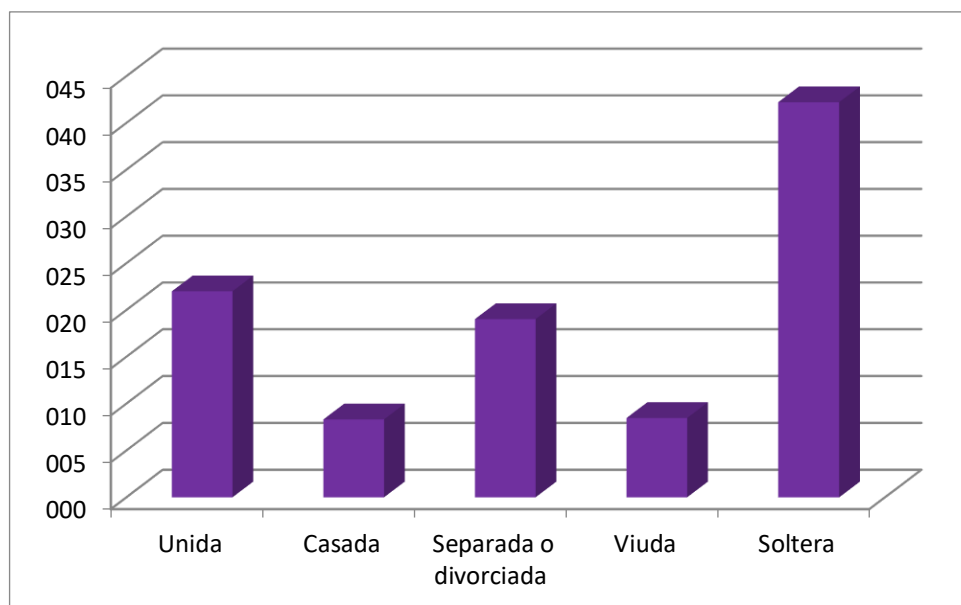
**Figura N°14: Origen de las empleadas domésticas que trabajan en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda<sup>25</sup>**

Como vemos el desplazamiento de una categoría a otra es bastante significativo, lo que podría darnos algunas pistas sobre el hecho de que las familias que provenían del interior provincial en la década del 70 (Zurita, 1983) luego de asentarse en el conglomerado engrosando los sectores populares urbanos, proveen actualmente de mano de obra para el servicio doméstico local.

Una de las variables que ha cambiado poco en estos 30 años es el del *Estado Civil* de las trabajadoras (ver Figura 15). Como se dijo anteriormente, el sector presenta altos niveles de mujeres solteras entre sus filas<sup>26</sup>, sin embargo podemos apreciar una mayor distribución entre las categorías de la misma. El nivel de Solteras tuvo un descenso hasta alcanzar el 42,21%, mientras que aumentaron las Unidas (21,99%) y las Separadas o Divorciadas (19,02%). Esto quizá se deba al incremento de la tasa de divorcios en nuestro país, situación que no era tal en los primeros estudios.

<sup>25</sup> Ver Tabla N°8 en Anexo.

<sup>26</sup> Zurita, 1983. Op. Cit. Solteras 83,3%; Unidas 2,8%; Casada 5,5%; Separada 5,5% y Viuda 2,8%.



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 2014.

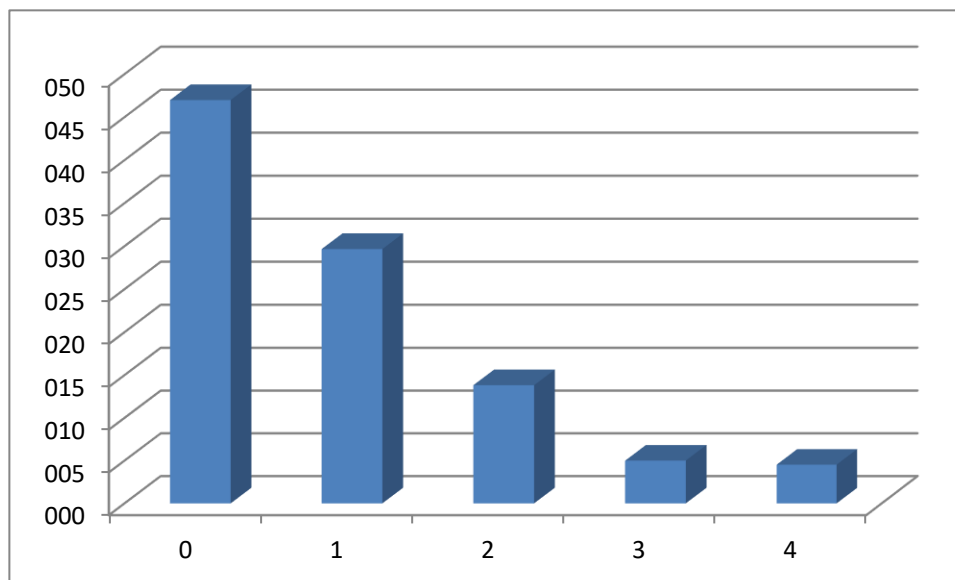
**Figura N°15: Estado civil de las empleadas domésticas en el Conglomerado Santiago del Estero-La Banda<sup>27</sup>**

Si al porcentaje de Solteras, le sumamos el de Separadas o Divorciadas y el de Viudas (8,46%), el resultado de mujeres sin pareja conyugal trepa hasta el 69,70% del total, lo que seguramente está propiciando el ingreso de estas mujeres en esta actividad ya que, como se mencionó más arriba, según diversos estudios (Pereyra y Tizziani, 2014; Gorbán, 2014), éste está condicionado por el nivel de actividad e ingresos de los varones (cónyuge o pareja).

Continuando con la descripción, es necesario analizar la presencia de menores que requieren cuidados en el hogar ya que esto, puede ser también un condicionante para el tipo de inserción en la actividad. Si bien la EPH no permite establecer con exactitud el parentesco entre estas trabajadoras y los menores en el hogar, podemos observar (ver Figura 16) que un 46,99% de trabajadoras vive en hogares en donde no hay menores de 10 años, seguidamente un 29,67% de las empleadas vive en hogares en donde hay un menor de 10 años, el grueso de las trabajadoras se encuentra entre estos dos hogares, un 76,66% sin embargo esto no quiere decir que no existan en estos mismos hogares tareas de cuidado para otros

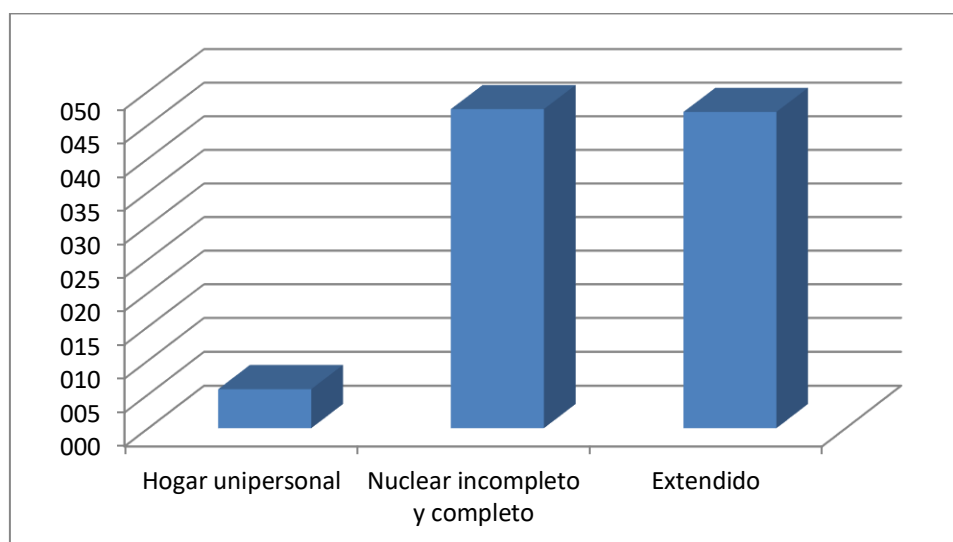
<sup>27</sup> Ver Tabla N°9 en Anexo.

dependientes de otras edades ya que, como se observa en el Figura 17, un 46,91% de las trabajadoras proviene de hogares extendidos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

**Figura N°16: Presencia de menores de 10 años en el hogar en donde viven las empleadas domesticas<sup>28</sup>**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

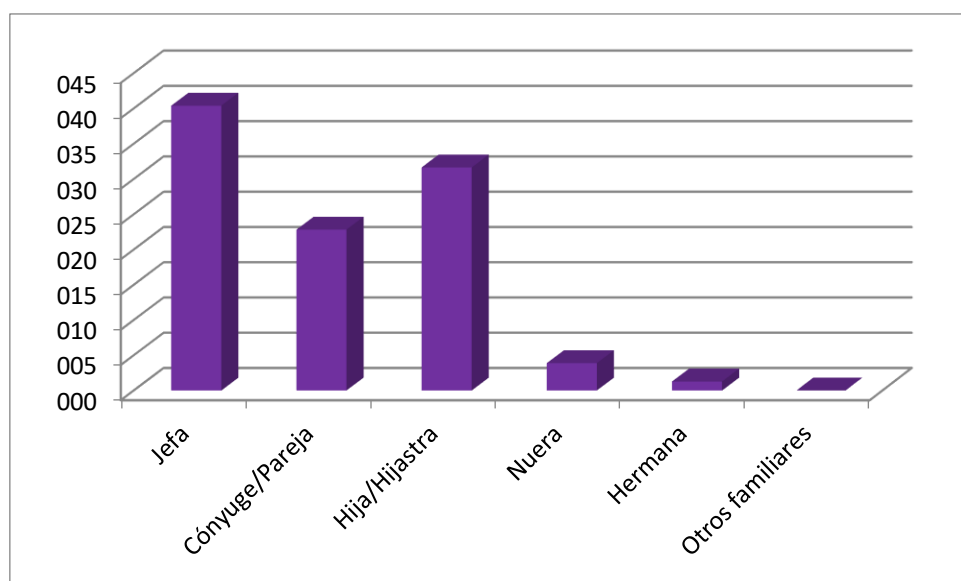
**Figura N°17: Tipo de hogar en donde viven las empleadas domesticas<sup>29</sup>**

<sup>28</sup> Ver Tabla N°10 en Anexo.

<sup>29</sup> Ver Tabla N°11 en Anexo.

En efecto, como podemos observar, casi la mitad de las trabajadoras (46,91%) proviene de hogares extendidos, esto quiere decir con más de cinco miembros ya sean parientes, pareja y los hijos (si es que hubiere). Sin embargo, un 47,34% de las trabajadoras proviene de hogares nucleares ya sea incompletos, es decir aquellos en donde alguno de los padres está ausente por distintas razones, o completos, y solo un 5,76% vive en hogares unipersonales. Ligado a esto vamos a analizar cuál es el parentesco de estas trabajadoras con respecto al jefe de hogar lo que nos permitirá profundizar aún más en la composición y organización.

De acuerdo a la relación de parentesco (Figura 18) con el/la jefe/a de hogar, es decir, quien proporciona el mayor ingreso económico al hogar, podemos ver que el 40,39% de las trabajadoras se declara jefa de hogar, luego están aquellas que se declaran hijas del/la jefe/a del hogar (31,64%), finalmente las trabajadoras que afirman ser cónyuge/pareja del jefe de hogar (22,82%) confirmando lo que se dijo más arriba, sobre predominio de las personas solteras en la actividad.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

**Figura N° 18: Posición en el hogar con respecto al/la jefe/a de hogar<sup>30</sup>**

Para finalizar con esta descripción, podemos realizar un recuento de todos los atributos que comparte la mayoría de las empleadas domésticas. En su mayoría

<sup>30</sup> Ver Tabla N°12 en Anexo.

son mujeres de entre 30 y 34 años, el 27,96% comparte las siguientes particularidades: nivel educativo de secundario completo, de origen local, es decir del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, estado civil solteras, sin hijos o sin la presencia de menores de 10 años en el hogar, proveniente de hogares nucleares, y jefas de hogar, es decir, que reportan tener el ingreso mayor.

Más allá de la breve descripción, tan necesaria como a veces infructuosa, podemos decir que el sector de las trabajadoras del servicio doméstico, todavía presenta altos grados de informalidad y precariedad laboral, así como un sinfín de desigualdades que también son características de la actividad.

### 3.5 Tipos de inserción

Debido a lo endeble de la situación de las trabajadoras domésticas, debemos tomar algunos recaudos a la hora de presentar los resultados de la EPH, sobre todo teniendo en cuenta que las preguntas son elaboradas para el conjunto de la población y no para sectores específicos.

Pueden señalarse algunas características generales de la actividad en la ciudad de Santiago del Estero de acuerdo a datos de la EPH. Diversos estudios distinguen por lo menos dos categorías de ocupación en el servicio doméstico (Zurita, 1983; Tizziani, 2014), por un lado las empleadas domésticas “sin retiro” o, como vulgarmente se conoce “cama adentro”<sup>31</sup>, que viven en el hogar para el cual realizan sus actividades laborales, y las empleadas “con retiro” quienes viven fuera del hogar donde realizan sus actividades. De acuerdo a esta categorización, podemos decir que en nuestro caso de estudio predominan las trabajadoras “con retiro”, representando a un 98,25% del total de trabajadoras del sector, frente a un 1,75% de empleadas “sin retiro”.

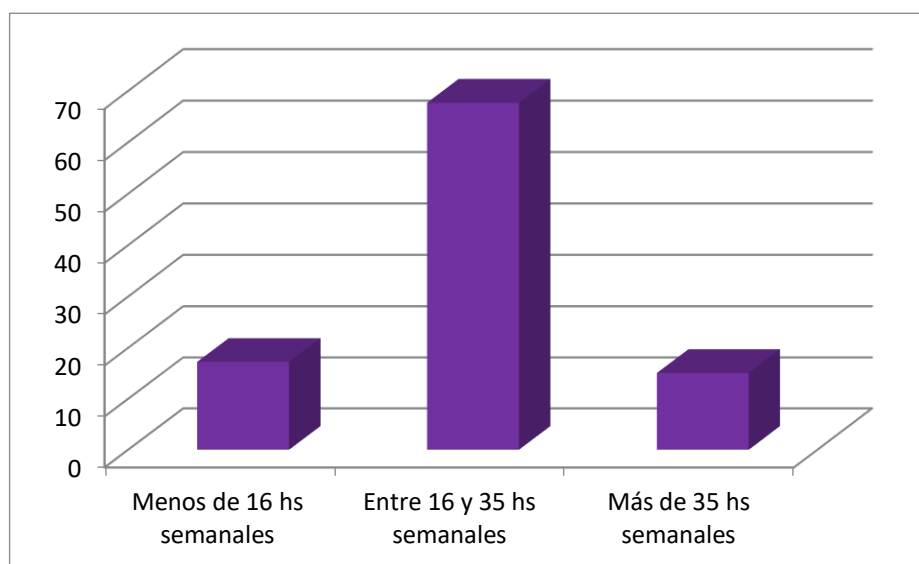
Una de las particularidades que presenta el servicio doméstico en la actualidad, es precisamente lo que diversos estudios (Pereyra y Tizziani, 2014; Gorbán, 2014) definen como segmentación laboral del sector, lo que hace referencia

---

<sup>31</sup> Vamos a vislumbrar esta categoría a través de la pregunta de la EPH: “¿En este trabajo le dan vivienda?”. EPH. INDEC.

específicamente al modo de inserción laboral de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas. Esta forma diferencial de inserción establece una mayor vulnerabilidad a la hora de beneficiarse de las regulaciones laborales existentes.

De acuerdo al total de horas que trabaja en la ocupación principal podemos observar (ver Figura 19) que el grueso de las empleadas domésticas trabaja entre 16 y 34 horas semanales, representando un 67,68%, mientras que aquellas que trabajan menos de 16 horas y más de 35 representan el 17,24% y el 15,08% respectivamente. Es decir, el trabajo a jornada parcial (16 a 34 horas) es predominante por sobre aquellas trabajadoras de jornada completa (más de 35 horas semanales) que se encuentran más cercanas a la noción tradicionales de lo que constituye el trabajo asalariado (Pereyra y Tizziani, 2014).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

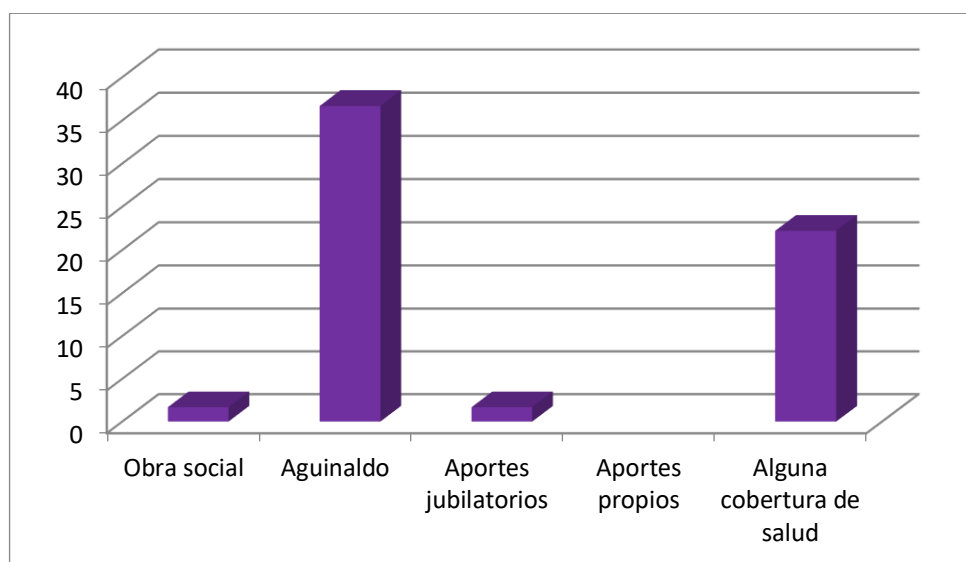
**Figura N°19: Cantidad de horas trabajadas por semana**

Esta tendencia ya ha sido observada en otros estudios y puede relacionarse a lo que demuestran las autoras mencionadas, sobre las trabajadoras por horas, que son aquellas que trabajan tiempo parcial dada la mayor libertad que pueden obtener de esta clase de inserción para realizar otras tareas fuera del lugar de trabajo<sup>32</sup>. Pero,

<sup>32</sup> Sin embargo la diferencia fundamental con el estudio de Pereyra y Tizziani (2014) se encuentra en que en dicho estudio la mayoría de las empleadas se insertan en la modalidad de menos 16hs semanales (16hs con un 44,2%; entre 16 y 34hs, 33,9% y más de 35hs con retiro, 19%), mientras que en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda esta mayoría se encuentra entre las trabajadoras de jornada parcial (entre 16 y 34hs semanales).

como señalan las autoras, el tipo de inserción se encuentra asociado a condiciones de trabajo muy disimiles entre las empleadas del sector, en términos de los derechos a los que acceden, las remuneraciones totales que obtienen y en la dinámica que asume la relación laboral, así como la concepción del propio trabajo y las expectativas asociadas al mismo.

Siguiendo con la descripción, podemos nombrar algunos datos (ver Figura 20) más para graficar la precariedad laboral<sup>33</sup> en el conglomerado Santiago-La Banda, por ejemplo, solo el 1,67% de estas trabajadoras, tiene obra social, el 36,66% percibe aguinaldo, el 1,67% obtiene aportes jubilatorios de sus empleadores, del resto ninguna tiene aportes jubilatorios propios y el 22,20% tiene alguna cobertura de salud (por lo general empresas que brindan atención primaria).



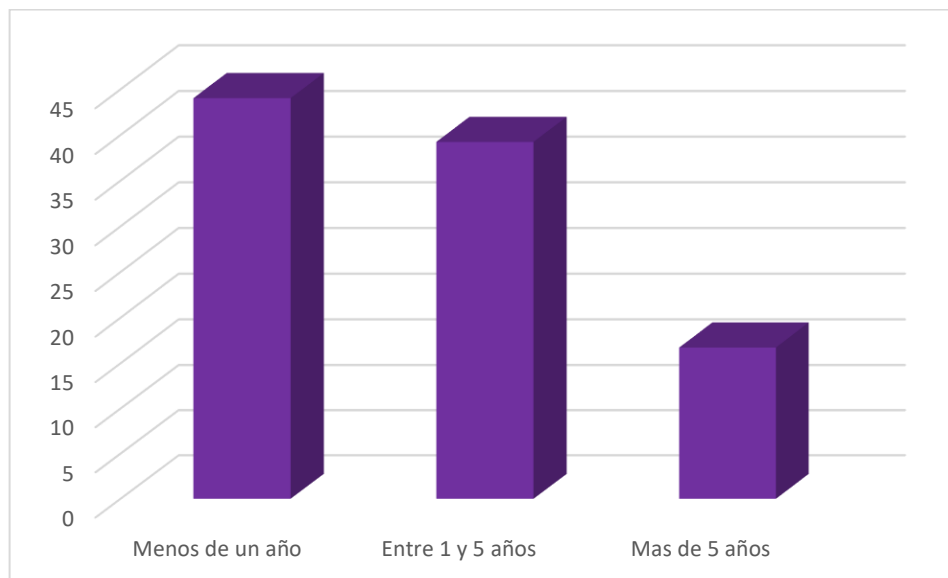
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

**Figura N°20: Beneficios laborales obtenidos por el empleo**

En cuanto a la antigüedad en el trabajo (ver Figura 21) cerca de la mitad, es decir, un 44,03% tiene menos de un año en la actividad, seguida por el 39,24% que tiene de entre uno y cinco años, finalmente solo un 16,73% tiene una antigüedad mayor a cinco años. Lo que coincide con lo que plantea Lorena Poblete (2014) en cuanto a la alta rotación que existe en este tipo de actividad, ya que, en muchos

<sup>33</sup> Según el Ministerio de Trabajo de la Nación, un 80% de las trabajadoras de casas particulares todavía no están registradas, a más de un año de la sanción de la ley 26.844. I Trimestre de 2014.

casos, sobre todo las más jóvenes, y en periodos de embarazos, no logran perdurar más de un año en el mismo lugar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

**Figura N°21: Antigüedad en el lugar de trabajo actual**

En cuanto al nivel salarial, de acuerdo al procesamiento de la base de datos de la EPH, el salario del servicio doméstico en promedio es de \$1.316,39<sup>34</sup>, esto solo alcanza a representar el 35,53% del salario promedio del total de trabajadores en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda. En relación al salario promedio de las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo santiagueño alcanza un 44,25% del mismo.

Como vemos el salario del servicio doméstico en relación al total de trabajadores y al total de mujeres ocupadas representa mucho menos de la mitad de estos, representando uno de los salarios más bajos del mercado de trabajo, sumado a la falta de beneficios laborales y registración demuestra a las claras el nivel de precariedad del mismo.

<sup>34</sup> Cabe destacar que según la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPAC) el salario mínimo para una empleada doméstica para tareas generales con retiro (5° categoría), con 40 hs semanales a partir de septiembre de 2014 es de \$3864. Para más información ver: [https://www.upacp.org.ar/?page\\_id=1329](https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329)



Una vez realizado un sondeo y panorama por aquellas características que nos proporcionan los datos estadísticos a nivel global, cual estructura de contención para todas aquellas relaciones que se dan en ese contexto, se hace necesario profundizar en ellas, para poder analizar todo aquello que los datos cuantitativos no nos están diciendo, lo que está oculto detrás de las “frías” estadísticas, para poder desenmascarar, quitar la ilusión naturalizante que existe en ellos, y percibir de esta manera las cuestiones subjetivas, rescatar la mirada y la voz de los protagonistas de este fenómeno que ha dejado una impronta en la sociedad santiagueña.

**CAPÍTULO 4:**

**PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS  
CUALITATIVOS**

## **Resumen**

En el siguiente apartado, se expondrán los resultados de la recolección de datos de tipo cualitativo que se llevó a cabo a raíz de la problemática estudiada. Dicha recolección, fue realizada a través de entrevistas en profundidad a 8 empleadas domésticas de la ciudad de Santiago del Estero y de La Banda así como 5 empleadoras. Cabe aclarar que no todos los casos corresponden a relaciones laborales en la misma casa, solo tres de ellos responden a ese criterio. Las demás corresponden a empleadas y empleadoras de distintas casas.

Los criterios para la selección de las empleadas domésticas se basaron en primer lugar, en que estas debían estar trabajando actualmente en la actividad, así como realizar alguna de las tareas incluidas en la definición de la OIT (2010) sobre el empleo doméstico, o sea limpieza, mantenimiento, atención o cuidado y por las cuales se reciba algún tipo de remuneración. Además, se tuvo en cuenta el tipo de inserción laboral, es decir jornada completa, parcial o por horas y la categoría ocupacional (con retiro, sin retiro, por cuenta propia).

#### 4.1 La voz de las protagonistas

La selección de las entrevistadas se realizó a partir de la técnica de bola de nieve (o por redes), tanto con las empleadas como con las empleadoras, se comenzó con una entrevistada de cada sector y luego se les pidió colaboración para poder continuar con la serie de entrevistas, es importante resaltar esta manera de realizar el muestreo ya que, como veremos más adelante, es la misma manera en que las mujeres van insertándose en la actividad y como las patronas encuentran empleada.

Además de los criterios arriba mencionados, a los que podríamos llamar principales, se han tratado de establecer algunos criterios secundarios para la selección de las entrevistadas, sobre todo teniendo en cuenta la caracterización elaborada por Zurita (1983) así como los atributos agregados en el análisis cuantitativo de la sección anterior.

Cabe aclarar también que el relevamiento se llevó a cabo en los domicilios de las personas<sup>35</sup>, salvo uno de los casos que se realizaron ambas entrevistas, empleada-empleadora en el mismo domicilio de trabajo, en horarios no compartidos por las mismas para evitar presiones de algún tipo, además que todas las entrevistas fueron grabadas en audio con su consentimiento y bajo la condición de confidencialidad, es decir, protegiendo su identidad cambiando los nombres.

Durante las sesiones de entrevistas se abordaron principalmente las temáticas relacionadas a la actividad que realizan, esto es, en el caso de las empleadas: tipos de tareas que realizan, tipo de inserción, motivos por los que opto por ese tipo de inserción, jornada laboral, trayectoria laboral, movilidad, remuneración, beneficios y derechos laborales como vacaciones y días por enfermedad pagos, aguinaldo, obra social, además se tuvieron en cuenta expectativas, significaciones y valoraciones sobre la actividad. Para el caso de las empleadoras se indagaron temas relacionados a la consideración del trabajo y del servicio doméstico, datos socioeconómicos del hogar, tipo de hogar, distribución de tareas, ejercicio de la autoridad en el hogar, búsqueda, selección, contratación de

---

<sup>35</sup> Esta aclaración vale para las empleadas cama adentro, ya que sus domicilios coinciden con sus lugares de trabajo.

personal de servicio, expectativas, temores, representaciones, vínculo con el personal de servicio, entre otros.

En ambos casos, al tratarse de entrevistas guiadas por ejes temáticos, el orden de las preguntas, así como la formulación de las mismas varió de acuerdo a como se desarrollaba el diálogo, permitiendo de esta manera la emergencia información que no se había estipulado desde un principio, enriqueciendo la recolección. Ninguna entrevista es exactamente igual a la anterior.

Los datos aquí expuestos resultan de suma importancia ya que de los mismos podemos apreciar las percepciones que las entrevistadas tienen de su propia experiencia, las significaciones, motivos y consideraciones personales son tenidas en cuenta ya que, a nuestro parecer, son el complemento ideal a los análisis cuantitativos que permiten dar una visión holística y a la vez específica de la problemática en cuestión.

En principio se comenzará con la presentación general de las entrevistadas en donde resaltaremos aspectos constitutivos de su biografía y la de sus hogares, seguidamente se presentaran los datos de acuerdo a los ejes temáticos establecidos en las entrevista, en un dialogo permanente con estudios realizados en otras regiones para poder realizar algún tipo de comparación, finalmente se establecerán algunos puntos en común a partir de los cuales se realizaran los comentarios finales de esta sección.

## **4.2 Presentación de las entrevistadas**

### **4.2.1 Las empleadas**

Nuestras entrevistadas representan a mujeres trabajadoras de distintos grupos etarios, si bien en el análisis cuantitativo se afirmó, de acuerdo a los datos obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares, que el grueso de las empleadas domésticas en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda estaba en el grupo etario que va entre los 30 y los 34 años, también se pretendió dar alcance y voz a aquellas mujeres que no están comprendidas entre estas edades.

Es por ello que las edades de las mujeres seleccionadas no se centraron en aquel grupo mayoritario, por el contrario, es intención de esta investigación, conocer las percepciones de aquellas trabajadoras que, en cierta medida, están por fuera de los límites que nos marcan las estadísticas.

### *Juliana*

Es por ello que en primer lugar se entrevistó a Juliana, una mujer de 52 años residente en la ciudad de La Banda, aunque ella es oriunda de la ciudad de Santiago del Estero, de aspecto frágil y cansado, delgada, con algunos “achaques que me dio la vida” como ella se define. Esta mujer nos recibió en su casa muy amablemente y fue el primer contacto a partir de la cual se entablaron las demás entrevistas. Ella vive en una casa de barrio, construida por el Instituto Provincial de Vivienda y Urbanismo (IPVU) en las afueras de la ciudad de La Banda, a unos pocos kilómetros de la ciudad capital de Santiago del Estero. Su trabajo actual es dama de compañía de una mujer mayor de lunes a viernes.

La casa muestra algunas refacciones y el deterioro propio de más de 20 años de construcción y habitar en ella, sin embargo, en comparación con el barrio el aspecto de la misma es muy modesto, el resto de las casas que componen el núcleo habitacional exhiben modificaciones que en general no dejan adivinar su estructura de base, es un barrio que podemos llamar de clase media alta, con todos los servicios incluidos. Calles asfaltadas, línea de colectivos, y demás.

La vivienda de Juliana está ubicada en la entrada misma del barrio, en la primera calle, y nos recibe con mucha cordialidad, la casa está compuesta por un living amplio, un comedor, la cocina, el baño y tres habitaciones. Nos cuenta que actualmente vive con su hijo menor, de 25 años, soltero sin hijos, quien trabaja como empleado en un comercio del centro de la capital santiagueña. Tiene dos hijos más, que no viven con ella, uno de 27 años, en pareja con un hijo, y otro de 35 años también en pareja con dos hijos y vivienda propia.

El nivel educativo alcanzado por Juliana es el de secundario completo, atributo al que, como veremos más adelante, atribuye el destino de su situación. La

modalidad en la que trabaja es de media jornada durante la semana. Si bien hasta el momento del fallecimiento de su mamá no había “trabajado”, fue el servicio doméstico la puerta de ingreso al mercado laboral.

### *Marisa*

Gracias a Juliana pudimos contactar a nuestra siguiente informante, Marisa. Una mujer que vive actualmente en la ciudad de La Banda, en un barrio que está en el camino medio entre Santiago y La Banda. Ella trabaja limpiando casas por hora algunos días a la semana.

Con 50 años de edad, su vida es una de las más sacrificadas que tuvimos la oportunidad de conocer. Nacida y criada en Morón, provincia de Buenos Aires, esta mujer nos cuenta que a la edad de 6 años comenzó a trabajar en el servicio doméstico, este dato llamó poderosamente nuestra atención, ya que es una de las tantas mujeres que en su infancia comenzó a trabajar en esta actividad. Luego la vida iba a traerle más obstáculos que sortear, operada varias veces, supero exitosamente un cáncer que hasta hoy ha dejado huellas en su cuerpo.

Con solo la escuela primaria completa, su vida se dividió entre el trabajo fuera y dentro de la casa, cuenta en su trayectoria con innumerables trabajos familiares, por los que recibía por parte de pago comida y techo. “Éramos muy pobres” nos cuenta sin pestañar y su relato va desandando labores que socialmente están asignadas a las mujeres. Limpieza, cocina y costura son sus fuertes, no se queja de ello, simplemente son parte de lo que hoy la constituye.

A los 27 años vino a vivir a Santiago del Estero, con su marido y sus 3 hijos se instalaron como “intrusos”<sup>36</sup> en un barrio al sur de la capital, desde donde fueron desalojados de inmediato por medio de la infantería. Estas familias desalojadas fueron reubicadas en un centro comercial en un barrio al oeste de la capital, en donde Marisa nos cuenta que vivieron alrededor de un año, el menor de sus hijos

---

<sup>36</sup> Denominación que recibían aquellas personas que ingresaban a viviendas construidas por el gobierno provincial (IPVU) y que aún no estaban terminadas o no habían sido adjudicadas a sus futuros propietarios, y hacían uso de las mismas.

tenía un año cuando todo esto pasaba. Finalmente les adjudicaron la casa donde viven actualmente.

La misma es de barrio, construida por el gobierno provincial, la cual ha tenido varias modificaciones, nos recibe en el “quincho”, el lugar de reunión para la familia los fines de semana. Sus hijos ya han crecido, el mayor casado y su segunda hija separada con dos hijos, no viven con ellos, el hijo menor de la pareja convive con su pareja y dos hijos en esta misma casa, y la nuera es una “ayuda” para esos momentos en que el cuerpo pide un descanso a Marisa.

### *Rita*

Gracias a Marisa, pudimos acceder a entrevistar a Rita. Esta joven niñera de 24 años de edad es la nuera de *Marisa*, en pareja con su hijo menor y madre de dos hijos. De contextura delgada, aparenta ser una persona exhausta. Es que las tareas domésticas que realiza le consumen gran parte de sus energías y motivaciones.

Trabaja como niñera medio tiempo en el barrio donde viven, de esta manera puede colaborar al ingreso de su pareja. Si bien el salario de Rita no es muy “grande”, es una ayuda y una manera de sentir que colabora con la economía del hogar.

Si bien no terminó el colegio secundario, no pierde las esperanzas de retomar sus estudios algún día, es que esta joven madre tuvo su primer hijo a los 17 años, y la segunda hace dos, por lo tanto, tuvo que optar por abandonar los estudios ya que desde su familia recibió solo rechazo cuando informó del primer embarazo. Desde entonces vive en casa de sus suegros, colaborando no solo en el ingreso, con su trabajo de niñera, sino también con las tareas domésticas en el mismo. Ella es la “ayuda” de la que nos hablaba Marisa, ya que cuando Rita no está trabajando fuera del hogar, lo hace dentro, lleva adelante todas las tareas domésticas necesarias para “mantener” la casa en los momentos que su suegra no puede.

### *Yamila*



Yamila es una joven empleada de 22 años de edad, amiga de Rita, con escasa experiencia en la actividad (sobrina de Ivana, ver presentación de las empleadoras). Nos recibe en la casa donde trabaja como niñera, en un barrio al oeste de la ciudad de Santiago del Estero, previo haber pactado con ella y su empleadora el horario de visita. Se presenta tímida, un tanto introvertida, hasta podríamos decir con un sesgo de temor, sensaciones que van desapareciendo mientras se desarrolla la entrevista. Nos cuenta que “nunca trabajó”, esta “muletilla” se repite durante toda la conversación y es lo que nos da la pauta de la consideración que tiene hacia esta actividad.

Fue una adolescente que se demoró un poco más que lo estipulado en terminar la secundaria, a los 20 años, pero, aunque terminó de cursar, todavía “debe” una materia que aún no se presentó a rendir. Llegamos en un momento de quiebre en su vida, ya que nos cuenta que hasta hace una semana estaba viviendo en pareja, con un joven de su misma edad, en la casa de sus suegros en un barrio cercano a su lugar de trabajo. Sin embargo, la relación no prosperó más allá de los cinco años de relación con casi dos años de convivencia, sin haber concebido ningún hijo hasta el momento, aunque según ella, su ex novio tenía muchas ganas de tener uno, pero ella no. Luego de la ruptura, que para ella es temporaria, aunque no estaría dispuesta a volver a la convivencia, volvió a la casa de su madre, en un barrio al sur de la capital de Santiago del Estero, en donde convive además con sus 4 hermanos, dos mayores y dos menores.

Nos cuenta además que su intención era la de, una vez terminada la escuela secundaria, seguir estudiando el profesorado en nivel primario, situación que no fue tal, dado que aún mantiene una asignatura pendiente. Por el contrario, este año entró a estudiar peluquería en una escuela de capacitación cerca de su lugar de trabajo, la modalidad en que trabaja es media jornada durante los días hábiles.

### *Celina*

Una casa ubicada al sur de la capital, en un barrio de los denominados “nuevos” es el punto de encuentro para nuestra siguiente entrevista. Allí nos recibe

Celina (sobrina de Pilar, ver en presentación de empleadoras), una sonriente mujer de 42 años de edad, casada, su marido es empleado de comercio, con tres hijos, una hija mayor de 23 años que no vive con ellos debido a que formó familia hace algunos años, un hijo varón de 19 años empleado en un comercio, y la hija menor de la familia, de 16 años de edad, estudiante secundaria.

La característica de sonriente mujer es algo que resaltar, ya que, como veremos en su testimonio más adelante, es una mujer que no teme ocultar sus emociones, y nos relata con pasión sus vivencias. La casa que habitan es una casa de barrio, también construida por el IPVU como los casos anteriores, solo que ésta no presenta ningún tipo de modificación, el barrio podemos calificarlo como de clase media a media baja, en el cual la mayoría de las casas mantienen la misma fisonomía de origen, si mayores remodelaciones. Poseen todos los servicios y está ubicada en una calle asfaltada, siendo esta una de las principales del barrio.

Si bien denota una cierta alegría, no deja de decirnos en su relato que está cansada, es que ella como tantas otras mujeres que han dedicado gran parte de su vida a esta actividad, comienza a mostrar los embates de la misma. Sin embargo, hasta el momento se siente “cómoda” en el trabajo, no sin tener sus recaudos al hablar del mismo. Trabaja en la modalidad tiempo parcial durante toda la semana, únicamente por la mañana, y es un caso muy particular para nuestro estudio, ya que tanto ella, como sus empleadores (su empleadora es Cindy, ver en presentación de empleadoras), la denominan ama de llaves. Ella ha terminado la secundaria pero comenzó a trabajar a muy temprana edad en diversas actividades hasta llegar a este trabajo hace más de 15 años.

### *Graciela*

Desde el sur de la ciudad de Santiago del Estero nos trasladamos nuevamente a la ciudad de La Banda, a uno de los barrios emblemáticos de esta ciudad, su nombre en Quichua santiagueño es homónimo al del mítico río Dulce. Allí reside Graciela (ex empleada de Pilar, ver presentación de las empleadoras), en la casa de su suegra.

Esta joven de 29 años nos cuenta que convive con su concubino, su suegra y su cuñada desde hace más de 5 años. Comenzó a trabajar desde antes de terminar el colegio secundario, el cual no finalizó debido a la gran necesidad económica que pasaba su familia por aquellos momentos. Es una mujer robusta de inocente mirada, de rasgos acentuados y voz suave, nos recibe cordialmente en la vivienda, mientras su concubino y un amigo se dedican a pintar la misma. La casa es una casa chica, también de barrio, construida hace más de cuarenta años, con todos los servicios, ubicada sobre una calle asfaltada y con acceso al servicio de transporte público a escasos metros.

El barrio podemos decir que es de clase media a media alta, dividido en grupos en donde se conjugan monoblocs con casas bajas. Las viviendas exhiben con el paso de los años diversas modificaciones, aunque no esta casa en particular. Graciela nos cuenta que es oriunda de la ciudad capital de Santiago del Estero y que actualmente trabaja en esta misma ciudad, lo que hace que tenga que trasladarse en colectivo hasta su lugar de trabajo, en el cual lo hace bajo la modalidad de tiempo parcial durante toda la semana.

El caso de Graciela también es bastante particular dado que, desde el tercer mes de haber ingresado a trabajar como personal de limpieza en su actual lugar de trabajo, en el cual lleva más de un año y medio, está registrada como mucama, dato no menor, debido a la alta tasa de no registro que evidencia esta actividad.

### *Carla*

Continuamos con una lujosa casa en el barrio centro de la ciudad de Santiago del Estero, allí nos recibe una mujer joven, de aproximadamente unos 30 años como máximo, quien nos invita a ingresar a la casona. Ella es la empleada de la limpieza, quien trabaja tres veces por semana en este lugar, pero que no es nuestra próxima entrevistada.

Nuestra siguiente interlocutora es Carla (conocida de Marisa), una mujer de 55 años de edad, oriunda de la localidad de Guampacha, departamento Guasayan, ubicado al sudoeste de la provincia de Santiago del Estero. Es una mujer bajita, con

dificultades para caminar, para lo cual es asistida por una muleta como apoyo. Nos cuenta que tiene fracturada la cadera, desde hace 8 años, pero que ahora necesita realizarse una operación.

La particularidad de Carla es que representa el caso que hasta el momento no mencionamos, ella trabaja “cama adentro” o lo que se denomina, sin retiro en la bibliografía consultada. Es muy difícil encontrar empleadas que trabajen en este tipo de inserción, ya que como vimos en el apartado cuantitativo, sólo el 1,2% de las empleadas en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda trabaja en este segmento en particular. Este tipo de inserción supone mucha más dedicación y enseguida veremos porqué. Clara nos invita a pasar al living, es una mujer risueña, sin inhibiciones para hablar lo que resulta en una charla rica en información para esta investigación.

### *Elida*

Esta mujer, oriunda del interior provincial, más precisamente Tío Pozo en el departamento Loreto, al sur de la capital santiagueña, nos recibe en su lugar de trabajo, que a su vez es la casa donde habita desde hace dos meses. La casa ubicada en pleno centro de la ciudad capital, es una casa podemos decir chica, sin muchos lujos. Elida (conocida de Carla y empleada de Lucía, ver presentación de las empleadoras) se muestra predispuesta pero un tanto temerosa al momento de realizar la entrevista. Tiene miedo de lo que le vaya a preguntar, por si llegara a dar una respuesta incorrecta. Luego de la presentación y explicación sobre de qué se trata la entrevista, sus ansias disminuyen un poco aunque todavía muestra ciertos atisbos en su discurso.

A medida que se desarrolla la entrevista vamos entrando en confianza, comienzan las primeras risas y es lo que nos lleva a profundizar en las preguntas, al relajarse nos permite ahondar en ciertas temáticas y sobre todo le ayuda a contar aquella experiencia que le produce cierto malestar: el maltrato. Durante toda nuestra charla este tema va a surgir muchas veces y no es porque lo está viviendo actualmente, sino porque ha sido víctima de “patrones” abusivos que aprovechaban

su condición de “migrante del interior” para poder llevar a cabo ciertos exabruptos siempre, según ella, verbales.

Elida nos cuenta que desde que está en esta casa ha aumentado de peso, y esto lo justifica por el buen trato que recibe de los nuevos empleadores, el buen trato y atención que recibe es “*el mejor que ha tenido en todas las casas*” que ha trabajado anteriormente. Nos cuenta que el trabajo que realiza no es para nada pesado y que está muy conforme con el salario, aunque en ciertos momentos de su discurso pueda expresar inconscientemente su disconformidad. Tiene dos hijos que viven en su lugar de origen, al cuidado de su madre, y a los que ayuda económicamente con lo que se gana trabajando.

Algo muy importante para resaltar, es que Elida, a sus 33 años, está terminando el secundario en una escuela nocturna. Este logro es algo que resalta durante toda la entrevista, así como las ganas de seguir estudiando una carrera corta como enfermería para poder dejar de trabajar en el servicio doméstico. Sin embargo, no es algo que haya sido muy fácil, durante todo el proceso ha tenido que soportar malos tratos, humillaciones y demás situaciones perturbadoras por su condición de estudiante. Pero eso no la detuvo en su afán de lograr ese objetivo tan ansiado para ella.

#### 4.2.2 Las empleadoras

##### *Ivana*

La empleadora de Yamila, es su tía Ivana (conocida de Pilar). Docente en distintas instituciones educativas de Santiago del Estero, el nivel más alto en donde trabaja es el universitario. Con 37 años, casada desde hace 6, su marido (35 años) también desempeña tareas docentes en distintos colegios secundarios. Son padres de una nena de 6 años que actualmente ha ingresado en la escuela primaria.

Ambos padres son personas muy ocupadas, como todo hogar de doble jefatura, sus horarios de trabajo son por la mañana y por la tarde, por lo tanto, el cuidado de su hija indefectiblemente debe quedar a cargo de alguien más. Como nos dice Ivana, únicamente puede encargarse de su hija los fines de semana y días feriados.

Ella es graduada de la Universidad y actualmente cursando una carrera de posgrado, tiene la ambición de “estar cada vez mejor” y su marido acompaña en dicho camino. Como se dijo anteriormente, viven en un barrio “nuevo” al oeste de la capital santiagueña, en una casa muy bonita y acogedora. Tienen dos vehículos, un automóvil y una motocicleta, y disfrutan de todas las comodidades de una familia de pocos integrantes con dos ingresos mensuales.

El caso de Ivana es el único que se presenta en el que la empleada y los empleadores son familiares directos, ella es hermana del padre de Yamila, con muy poca relación hasta hace un par de años en donde el hombre se enfermó de gravedad y tomaron contacto nuevamente, esta situación coincidió con el momento en que la pareja no conseguía una niñera estable para hacerse cargo de su hija, mientras que Yamila había terminado la escuela secundaria, se había mudado a la casa de sus suegros y al decir de ambas “no estaba haciendo nada, no tenía nada”, para hacer referencia al estado de desempleo y desocupación que estaba atravesando la joven. Esta conjunción de necesidades llevó a Ivana a proponerle a Yamila el trabajo de niñera de su hija.

*Ana*

Por su parte, Ana (32 años), amiga de Ivana desde hace algunos años, está separada de su pareja hace 7 meses, actualmente vive con su madre en un dúplex en la zona norte de la capital. Este posee todos los servicios necesarios para un buen nivel de vida, además de las comodidades propias de una familia de clase media-media alta, compuesto por tres dormitorios y dos baños, living-comedor, cocina-comedor, y un estudio en la parte trasera.

La separación con su concubino es simplemente circunstancial, ya que, al no tener casa propia, debían permanecer en la casa de los padres de éste y esa situación se hizo insostenible. Por lo tanto, optaron por el distanciamiento físico, aunque no emocional. Esta pareja tiene un hijo de casi dos años.

El nivel educativo alcanzado por Ana es de terciario completo, mientras que su pareja alcanza el nivel universitario, aunque incompleto. Ambos trabajan de forma independiente en un emprendimiento audiovisual propio que lleva ya algunos años. En la casa, Ana comparte su vida con su hijo y su mamá, también trabajadora independiente, la cual se ausenta de la casa la mayor parte del día, incluso durante algunos días seguidos debido a viajes de negocios.

Por lo tanto, el pequeño Leo, necesita de una persona que se encargue de él, y ahí es donde Ana apela a las labores de una tercera persona, la niñera. Nuestra entrevistada nos cuenta que es muy difícil encontrar una niñera sobre todo por la variabilidad de sus horarios, la persona dispuesta a trabajar con ella debe tener principalmente disponibilidad horaria. Si bien la crianza de Leo está repleta de afecto y dedicación por parte de sus padres, como en muchos otros hogares la presencia de una persona más es fundamental.

*Pilar*

Regresando a la ciudad de La Banda, nos espera Pilar, una mujer de 62 que vive con sus dos hijos, un varón de 31 y una mujer de 24 años, ambos estudiantes universitarios. Pilar es decidida, en su discurso puede percibirse un cierto dejo de

autoridad (por no decir autoritarismo) para sentenciar sus dichos. Su trato es muy ameno y predispuesta a conversar los temas que este investigador va a plantear.

Nos recibe en su casa de dos plantas, es una casa bastante grande con varias dependencias, cuatro dormitorios amoblados, dos baños, living-comedor bastante amplio, y una pequeña pieza de servicio donde está el lavadero. En verdad es una casa bastante amplia, lo que la hace difícil de manejar.

Pilar trabaja como administrativa en una facultad de la Universidad Católica de Santiago del Estero desde hace más de 20 años, cumple doble turno, por lo tanto, trabaja por la mañana y por la tarde de lunes a viernes, lo que hace que la limpieza y mantenimiento de su casa sea prácticamente imposible para ella, ya que como dijimos sus hijos están ocupados la mayor parte del tiempo con sus carreras universitarias.

Luego de años de esfuerzo y dedicación, llevando adelante su casa por su cuenta, no deja vislumbrar ningún atisbo de cansancio en su mirada, a pesar de haber superado un cáncer hace algunos años, siempre piensa en su trabajo, el cual lleva adelante según ella “responsablemente”, se queja de los jóvenes que no se comprometen con su trabajo y de su actual empleada doméstica por no realizar las tareas como a ella le “gusta”.

Pilar es tía de Celina, nuestra ama de llaves en cuestión, y ha sido el nexo para pactar la cita para la entrevista con ella, así como con su empleadora Cindy.

### *Cindy y el doctor*<sup>37</sup>

Esta pareja de abogados vive en una lujosa casa en uno de los pocos barrios de clase alta de la ciudad de Santiago del Estero, elegimos llamarlos por su profesión porque nos llamó la atención al momento de la entrevista con Celina, que ella no se dirigía a ellos como señor y señora, doña y don, patrona y patrón, sino que utilizaba la denominación doctora y doctor.

---

<sup>37</sup> Si bien la entrevista se realizó a Cindy (la doctora) la presencia de su marido (el doctor) aparece constantemente en los testimonios de Celina como una figura paternal, pero a los fines de la investigación se escogió realizar la entrevista solo a la empleadora.



Esta pareja vive en una casa bastante grande, con cinco dormitorios dos baños, living amplio, comedor amplio, cocina amplia, el estudio jurídico, patio grande con pileta de material y un quincho para reuniones. En ella viven con sus tres hijos, un varón de 24 años, la hija de 18 y el menor de 13. La vida de la pareja es muy agitada y transcurre por lo general fuera de las paredes de su hogar. Ella tiene 55 años y él 57, y están juntos hace más de 30 años. Ambos son abogados de profesión y la ejercen con pasión, él nos cuenta que es abogado especialista en derecho laboral, y ella en familia, buena conjunción a la hora de contratar servicio doméstico, y más adelante veremos por qué.

Ambos muy acaudalados, necesitan contratar trabajadoras para poder mantener la casa, y es por ello que contratan a Celina, la ama de llaves, como ellos mismos la califican y a “martita” su empleada de la limpieza. Prácticamente confían su vida entera a Celina, y es por esto que nos hemos centrado más que nada en ella antes que en martita, ya que cumple un rol protagónico en la organización de la casa.

### *Lucía*

En el corazón de la ciudad de Santiago del Estero acudimos al encuentro de Lucía, *Lucha* para los íntimos, esta mujer de 69 años, ha sido docente toda su vida. Hoy en día es jubilada, y luego de transitar por algunos colegios importantes del medio santiaguense, finalizó sus actividades dentro de un gremio docente local.

Su casa a simple vista no demuestra el nivel adquisitivo de esta familia, al menos no en su fachada, pero ingresando a la misma nos encontramos con dos autos último modelo estacionados en su garaje. Pasando el garaje esta la cocina, no muy grande pero sí bastante completa, luego le sigue un living comedor bastante amplio y en la planta alta de la casa se encuentran los dormitorios, además la casa cuenta con sótanos que sirven como depósito y otro como habitación de la empleada (nótese el lugar asignado a la empleada, sobre esto volveremos más adelante).

En esta casa viven *Lucha* con su marido y un hijo profesional de 42 años, ella nos dice que no es mucho el trabajo que demanda la casa, ya que a su parecer

no es muy grande, pero la tarea más requerida es la atención a su esposo ya que padece demencia senil. Es por ello que contrata una empleada cama adentro, para que su marido pueda estar atendido las 24 horas.

El ingreso total del hogar está compuesto por diversas entradas, por un lado, su jubilación, por otro la jubilación de su marido (ex comerciante) y por otro la renta de un departamento y varios locales comerciales en el centro de la ciudad capital.

*Lucha* es la empleadora de Elida, desde hace un mes y medio (al momento de la entrevista) y nos cuenta que, dada la necesidad de atención de su marido, está pensando en contratar una “nochera” es decir una enfermera de noche para el cuidado de su marido.

Hasta aquí la breve presentación de nuestras informantes, las voces protagónicas de nuestra investigación cualitativa, aquellas que dan vida a la cotidianidad que nosotros vamos a estudiar, en adelante se presentaran estas voces en torno a diferentes temáticas o tópicos que se han planteado durante las entrevistas, todas realizadas de forma individual y consensuada con cada una/o.

### **4.3 Trayectorias laborales y desigualdad**

En el siguiente apartado vamos a ver como se entrecruzan las trayectorias laborales con las desigualdades sociales de que son objeto las empleadas del servicio doméstico, por lo tanto, se vuelve dificultoso aislar una u otra dimensión para analizarlas por separado (Torres, 2018b). Es necesario reconocer en la imbricación de las mismas, el juego que se establece entre los factores que llevan al ingreso al mercado laboral por medio de esta actividad, la continuidad en el mismo y las expectativas que genera.

#### 4.3.1 El ingreso al servicio domestico

El ingreso de estas mujeres a la actividad se da por razones de extrema necesidad en diferentes momentos de sus vidas. Por lo que podemos rescatar de los discursos de las mismas, en principio la situación de necesidad es básicamente económica.

*-...comencé a trabajar en el año 2000, cuando mi mamá fallece, como no tenía otra ayuda, te imaginas con los tres chicos (sus tres hijos) he tenido la necesidad de salir a buscar trabajo y lo único que he encontrado por mi edad, al no tener capacitación ni nada, aunque tengo el secundario...ya por mi edad... en el primer trabajo atendía dos chiquitos, en mi vecina, amén de cuidar los chiquitos también cocinaba, limpiaba, planchaba, o sea todo el trabajo doméstico... por lo general siempre he trabajado en el barrio...he tenido trabajos fijos, en una vecina estuve 2 años... luego de un breve lapso en el que no trabaje porque mi hijo mayor no me permitía porque he empezado con problemas de salud, cuando él se va de la casa con su novia, tenía que volver a empezar, Fabián (hijo menor) no tenía trabajo, entonces mi nuera (del segundo hijo) me comenta que buscaba una persona para cuidar a su abuela...(Juliana)*

*-...tengo 22 años y trabajo desde los 20, en parte elegí yo el trabajo...termine la secundaria y como mi mama y mi papa están separados y no podía exigir para seguir estudiando...porque no tenía nada, porque es bueno tener la plata de cada uno, y mi tía me ha ofrecido y yo he aceptado...(Yamila)*

*-... He entrado reemplazando a mi hermana que estaba trabajando ahí (su actual lugar de trabajo), porque ella estaba embarazada...hace quince años que he entrado a reemplazarla los quince años que no me han dejado salir de ahí, porque yo si he intentado renunciar varias veces, o sea si he dejado un tiempo, y en ese tiempo he trabajado en una empresa de limpieza en el Híper Libertad, pero ellos han insistido que yo vuelva y pagarme lo mismo que yo cobraba trabajando*

*mañana y tarde trabajando a la mañana nomás, la cuestión era el tema confianza más que nada, excesiva confianza...es más (continúa) los he criado...la segunda niña que tenía 2 años cuando yo he entrado está por empezar la universidad, y el más chiquito que ha nacido y me lo han entregado así (realiza un gesto con las manos emulando el tamaño de un bebé), ese me decía mamá hasta los tres años, está por cumplir 13 años ya mijo, y ese a mí me hace caso más que a la madre (lagrimas)... (Celina)*

*-...voy a cumplir 30, me dedico a esto desde los 17 más o menos, he estado 10 años con una chiquita con Síndrome de Down, primero la he empezado cuidando y después he sido la maestra de ella,...iba porque realmente necesitaba, en mi casa nadie me obligaba pero yo veía la necesidad, entonces me iba, porque ellos se han separado (sus padres) entonces yo he dejado la secundaria y me he ido a trabajar... (Graciela)*

*-...yo empecé a trabajar a los 6 años y medio, en casa de familia, mi mamá se separó de mi papá y se ha juntado con el papá de mis dos hermanos, y como éramos muy pobres me llevo a vivir la hermana de mi padrastro...comienzo a cuidar las chiquitas de mi tía pero también limpiaba y ahí empezó a decir que quería a poner un restaurant, pero ahí en su casa y limpiaba...Yo era una hija más para ella, si fuera por ella quiere que vaya a vivir allá... en Buenos Aires trabajaba por horas y he trabajado en una tapicería, siempre he trabajado por días (continúa), desde que vinimos a Santiago, hace más de 23 años que estoy en la Moreno<sup>38</sup>, únicamente en la parte de limpieza... Es más cuando vine a Santiago, y cada vez que volvía, pasaba un año o dos años, y yo volvía tenía una casa en San Justo, yo vivía en Morón, que la señora quería que vaya y le limpie... empecé a trabajar a los 4 años*

---

<sup>38</sup> Marisa se refiere a su lugar de trabajo como *La Moreno*, en referencia a que la casa en donde trabaja está ubicada una de las calles principales de la ciudad capital que atraviesa a la misma de norte a sur en casi toda su extensión. En ella podemos observar casas de familias de clase media alta y alta y negocios comerciales.

*que llegamos (a Santiago del Estero), siempre salteado, en parte por los chicos y en parte porque ellos tenían personal con cama (sin retiro), y después quede dos o tres veces por semana... (Marisa)*

*-...hace cuarenta años que trabajo en esta casa, desde muy chica, tenía 15 años cuando he venido, soy del interior...desde el día que vine estoy viviendo aquí, en el campo éramos muy pobres, entonces mi primo me ha preguntado si quería trabajar aquí y le he dicho que si... Antes nunca había trabajado en casa de familia, estuve un año acostumbándome en una tía (en Santiago capital) y después vine aquí, soy la mayor de 6 hermanas, todas trabajan en el servicio doméstico, dos están en buenos aires, quedamos dos aquí y dos en el campo...creía que iba a ser transitorio, después fui a un colegio nocturno, termine la secundaria, y después... bueno no había muchas posibilidades en el '80, no había tanto como ahora, que hay facilidades (para estudiar) para las chicas entonces no pude seguir, yo quería seguir estudiando y bueno me quedé porque había nacido la hija del doctor y estaba encariñada, es la única hija que tiene y bueno ya me costó mucho irme y bueno... y así pasaron los años y me fui quedando... (Carla)*

*- ...siempre he trabajado de empleada doméstica, hace 10 años más o menos<sup>39</sup>, siempre cama adentro. Primer trabajo en el barrio aeropuerto ahí he trabajado un año y medio, a los 22, antes he trabajado en el campo medio día, no he trabajado cama adentro<sup>40</sup>, a los 13 años he empezado a trabajar como empleada en realidad, soy de tío pozo departamento Loreto, siempre he trabajado en el servicio doméstico...allá en el campo éramos muy pobres vivía con mis padres y mis 13 hermanos y como no había secundaria cerca de mi pueblo no he podido seguir estudiando, entonces he empezado a trabajar... he llegado a Santiago por medio de una amiga porque aquí se gana un poquito más, en esa época quizá alcanzaba para más, yo he llegado*

---

<sup>39</sup> Desde que llegó a la ciudad de Santiago del Estero.

<sup>40</sup> En el campo.

*a Santiago con el sueldo de \$350, he trabajado un año y medio, siempre he trabajado en negro, de ahí he salido por el maltrato, el tema de la comida que se yo, las diferencias que hacían entre la empleada y ellos, y he salido de ahí, yo no conocía a nadie en Santiago, después he empezado a conocer gente, a preguntar y he salido, he empezado a buscar en los diarios y me he ido, siempre cama adentro porque no tengo donde quedarme aquí, no tengo familia, una vez que he conseguido he dejado, he buscado trabajo y esa misma semana he encontrado, en la segunda casa he estado 3 años y medio, me he ido por la pelea entre pareja, de ellos, ellos se peleaban mucho, era muy incómodo, por ahí estaba yo, de ahí me he ido a la Córdoba, ahí he estado 6 años, o sea que más de diez años que estoy trabajando, me he ido de ahí porque no me querían aumentar el sueldo, cobraba 1300 pesos, no me alcanzaba para nada, había empezado con 600 pesos, los últimos 6 meses me han puesto en blanco, hasta el dos de enero del 2014... (Elida)*

*-yo empecé hace un año más o menos, más que nada porque con el trabajo de mi marido no alcanza y necesitaba aportar algo a la casa... (Rita)*

Existe una cierta regularidad en los motivos del ingreso al servicio doméstico, pobreza extrema, falta de oportunidades, falta de escolarización, es como si la carencia “de” es la razón para “elegir” esta ocupación. También podemos observar que más allá de algunas otras actividades transitorias, como el caso de Marisa en la tapicería, de Celina en el Hipermercado o de Carla y sus estudios, sus empleadores se rehúsan a “dejarlas ir” imponiendo sus necesidades a las aspiraciones personales de las empleadas.

También debemos prestar atención a aquellas cosas que estas mujeres identifican como algo que poseen, que pueden llegar a explicar también su “elección” e ingreso al servicio doméstico. Cuando Marisa dice *y yo volvía tenía una casa en San Justo, yo vivía en Morón, que la señora quería que vaya y le limpie*, uno puede percibir, por sus gestos, que lo dice con cierto orgullo de la

valoración por el trabajo que realiza. También cuando Celina menciona *la cuestión era el tema confianza más que nada, excesiva confianza*, se percibe que esa confianza es una cualidad que fortalece la voluntad de ambas partes por que continúe en su puesto de trabajo.

También se hace preciso prestar atención a aquellas “aptitudes” que estas mujeres perciben como necesarias para este trabajo.

*-...como no tenía capacitación y este trabajo si sabía hacerlo...*  
(Juliana)

*-...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como en mi casa hacia algunas tareas...* (Yamila)

*-...por empezar me gusta, me gusta limpiar, ordenar, no puedo estar quieta cuando llego (a su casa) almuerzo, duermo una siesta y ahí empiezo. Por la tarde me dedico a mi casa...* (Graciela)

*-...todo lo que puede hacer una mujer lo hago...* (Clara)

La frase de Clara es contundente a la hora de encontrar respuestas a la “elección” de este tipo de ocupaciones. El hecho de que el trabajo esté compuesto por tareas que consideran inherentes al género femenino quita importancia y seriedad a la relación laboral, por el solo hecho de que son “tareas que realiza una mujer”, como vimos más arriba, la feminización de este tipo de empleos es extrema. Estamos en presencia de la característica del servicio doméstico por antonomasia, la extensión de las tareas del hogar (reproductivas, privadas) al mercado laboral (productivo, público).

#### **4.3.2 Sobre los límites difusos de las tareas domésticas**

El trabajo doméstico es amplio y diverso, va desde la limpieza de una habitación, un salón, el baño, cocinar, lavar, planchar, cuidar de algún miembro dependiente de la familia, en fin, engloba muchas actividades particulares o generales que se realizan dentro del hogar. Por lo tanto, se hace necesario conocer

a partir de las propias trabajadoras la identificación que éstas hacen de las tareas que realizan, al tratarse el servicio doméstico de una actividad que está en el límite mismo entre mercado de trabajo y el ámbito doméstico, las líneas divisoras entre estos dos mundos se difuminan generando de esta manera una naturalización de las actividades más allá de las tareas por las que se contrata en principio.

Tal es el caso de Yamila, que fue contratada como niñera, por su tía Ivana, y si bien esta última afirma que Yamila solo debe encargarse del cuidado de su hija, del discurso de ambas resalta que las tareas “extras” no son entendidas como tales.

*-Bueno ella específicamente el trabajo que hace es para cuidarla a mi hija, es niñera (Ivana)*

*-Mi trabajo es cuidarla a la niñita... (Yamila)*

Sin embargo, al profundizar en la indagación podemos ver que aquella actividad por la que fue contratada en principio no es la única.

*-Ella tiene que ver que las cosas de mi hija estén en condiciones, esa es su tarea, lo de más lo hace porque si no se aburriría, la Delfi tiene 5 años, duerme hasta las 11, y si ella viene temprano no tendría nada que hacer. Lo que, si algunas veces me lo hace las compras, pero después nada más, a no, si, cierto, hay un día a la semana que ella va a buscarla al colegio, todavía no ha empezado las clases (Ivana)*

*-...y ayudarla a mi tía (Yamila)*

Desde el punto de vista de la empleadora, estas tareas se hacen para matar el tiempo, sin embargo, son actividades por las cuales no recibe ningún tipo de remuneración. La manera en que se agregan ocupaciones a la principal es justificada por el hecho de que la joven, sino realiza esas labores, se *aburriría*. Esto le permite a la mujer quitarles importancia a los demás quehaceres, y sobre todo obviar el beneficio que obtiene de ellas atribuyendo un beneficio para la empleada.

El caso de Juliana es similar, ella trabaja como “dama de compañía” de una mujer mayor (86 años). Esta mujer es abuela de su nuera, y es ésta relación de parentesco la que la llevo a trabajar con ella. Si bien la anciana puede manejarse



sola, los hijos de ésta, están más seguros si ella queda acompañada, por lo tanto, en principio la tarea de Juliana sería acompañar a la anciana. Sin embargo, las actividades comienzan a acumularse cuando revisa mentalmente todo lo que hace.

*-...estoy con una persona mayor, a la cual al llegar le preparo el desayuno, la atiendo, ella se maneja sola, estoy ahí para acompañarla, más bien es compañía...le acomodo la casa, le cocino, viene a comer el hijo...ella vive sola pero ahora esta con la nieta y el novio... (Juliana)*

Como vemos las tareas de Juliana, al igual que las de Yamila, trascienden el mero cuidado y atención de una persona dependiente, llegando a beneficiar de esta manera a otras personas que viven o pasan por la casa.

Sin embargo, la situación no se repite en el caso de las empleadas de limpieza, éstas tienen una tarea específica, la cual puede ser realizada con mayor o menor intensidad de acuerdo a los días de trabajo.

En este sentido, al indagar sobre las labores realizadas por Graciela y Marisa, estas nos cuentan que:

*-Mis tareas son ayudar, no es limpiar toda la casa, porque hay otra chica también, así que son tareas divididas...por ejemplo yo le doy repasadas nomas, y la otra chica limpia en profundidad, la parte del frente digamos, que tienen un consultorio, la hago yo, únicamente entro yo...hay veces que me desocupo antes y la ayudo...lo mío sería mantenimiento (Graciela)*

*-...únicamente la limpieza, ellos tienen otra chica que se encarga de repasar, yo hago limpieza general dos veces por semana... (Marisa)*

Este modo de repartir las actividades de forma específica permite a las empleadas ubicarse en tiempo y espacio y no realizar tareas extras, lo que en cierto modo hace más eficiente su labor y queda estipulado desde un principio.

El caso de Celina es más que particular entre los casos estudiados, las tareas domésticas que identifica como propias son bien específicas, sin embargo, tiene

tareas extra que no se repiten de manera permanente pero que complementan las actividades para las que fue contratada.

*-...ahora...eh...hace tres años, mi tarea es planchar, cocinar y nada más, si me he dedicado a la limpieza muchos años... antes era niñera, hacia la limpieza, cocinaba, pero ahora mi trabajo se reduce a planchar y cocinar... sería más como ama de llaves... (Celina)*

Al identificarse en su propio relato como ama de llaves, las tareas que la mujer identifica como propias se amplían, llegando incluso a parecerse a los quehaceres de una secretaria.

*-Como ahí es un estudio jurídico también, los dos son abogados, yo soy la única que puede entrar en el estudio, si el Doctor se ha olvidado algún papel, si tengo que mandar algo, o si tengo que cobrar o tengo que recibir algún dinero de algo para un deposito o pagar un deposito también lo hago, pero yo soy la única autorizada de entrar ahí, soy la única que sabe dónde está la llave, manejar los papeles de ahí sin ningún problema... (Celina)*

Celina es el claro ejemplo de la desaparición de los límites entre el trabajo productivo y el reproductivo, ya que sus actividades se entremezclan entre las de una secretaria y una empleada doméstica, esto, claro está que beneficia en mayor medida a sus empleadores, ya que tienen dos empleadas en una.

Esta forma de diversificar las actividades más allá de la tarea por la que fue contratada una persona, es una de las características más sobresalientes de empleo doméstico, como observaron Josep Banyuls et al. (2003) en un estudio realizado en España, la asignación de las actividades, queda pura y exclusivamente al arbitrio de los empleadores, quienes se ven beneficiados por dicha diversificación.

Así mismo, la carga de trabajo va a verse totalmente sobrepasada cuando el tipo de inserción es “cama adentro” (sin retiro), este es uno de los casos emblemáticos en donde lo público y privado sufren una especie de fusión, el ámbito de trabajo es al mismo tiempo el lugar donde residen, y si bien no es propio, a medida que pasa el tiempo se va transformando como tal.

*-...aquí mis tareas son de limpieza, planchado y atenderlo al señor para que vaya al baño, para que se bañe, el solo se baña, nada más que hay que abrirle la ducha y hay que verlo que no se caiga... y también está el tema del lavado (lavado de ropa) ...a veces cocino también, cuando no está la señora, después lavo los platos, también voy al súper a hacer las compras, y por la tarde le hago la merienda para el señor y estoy con el... (Elida)*

*-...por mi estado físico, ahora me dedico a dirigir a la otra empleada, pero antes hacía todo, lavaba, planchaba, cocinaba, hacia compras...me levanto a las 7 de la mañana y hasta las 3 de la tarde siempre estoy, después me hago una siesta y desde las 17 hasta las 12 de las noches ando, porque aquí es medio agitada la vida que llevamos, y bueno no hay otra persona, las otras chicas cumplen un horario y se van... (Carla)*

El hecho de vivir en el mismo lugar donde trabajan, torna muy difícil la diferenciación de la casa como lugar de trabajo y las convierte en empleadas “full time”, es decir, disponibles en cualquier momento que se las necesite, no existe una delimitación estricta o formal del horario de trabajo, como nos cuenta Carla la jornada puede llegar hasta la media noche de manera inesperada y sorpresiva. Sin embargo, este tipo de beneficios para el empleador, no están reconocidos para las empleadas y trasgreden todas las leyes al respecto.

### 4.3.3 Tipos de inserción, antigüedad y salario

Los tipos de inserción en la actividad van a hacer referencia, como ya se dijo, a la cantidad horaria que la empleada trabaja, ya sea tiempo completo (más de 35 horas semanales), tiempo parcial (entre 16 y 34 horas) y por horas (menos de 16 horas).

Según Pereyra y Tizziani (2014), esta segmentación va a demostrar que el servicio doméstico no es una actividad uniforme y homogénea, sino que, por el contrario, en su interior se presentan diversas situaciones que pasaremos a relatar.

En principio se dirá que es muy difícil encontrar empleadas domésticas que tengan una carga horaria mayor a 35 horas semanales, esto viene a corroborar lo expuesto en el análisis cuantitativo sobre la situación estructural de las empleadas, ya que, en el mismo, se determinó que la gran mayoría trabaja en el modo de inserción a tiempo parcial.

- Juliana trabaja de lunes a viernes de 9 a 15 horas para este mismo empleador, desde hace un año, con un total de 30 horas semanales con un salario de \$1200 mensuales<sup>41</sup>.
- Yamila va de lunes a viernes de 8 a 12 horas a la casa de su tía Ivana desde hace un año y medio, trabajando en total 20 horas semanales, con un sueldo de \$1000 que se abonan mensualmente.
- Celina trabaja de lunes a viernes de 8 a 13 horas desde hace 15 años para estos mismos empleadores con un total de 25 horas semanales, se encuentra en proceso de “blanqueamiento” y un salario de \$2000<sup>42</sup> mensuales.
- Graciela va de lunes a viernes 8 a 12 horas desde hace un año y medio en este mismo lugar de trabajo con un total de 20 horas semanales, en blanco, y un salario de \$2400 por mes.

---

<sup>41</sup> Debemos tener en cuenta que para el momento de la realización de esta investigación, el salario mínimo del personal de limpieza con retiro (40 hs semanales) era de \$5.065, sin retiro \$5.632, personal para asistencia y cuidado de personas (40 hs semanales) era de \$5.632 con retiro y \$6.277 sin retiro. Para más información se puede consultar en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/250000-254999/252807/norma.htm>

<sup>42</sup> Para el caso de Celina, en la nómina mencionada anteriormente figura: Supervisor/a con dos o más personas a cargo con retiro (40 hs semanales) \$6.214.

- Marisa trabaja cuatro veces por semana en dos casas distintas (dos veces por casa), un total de 5 horas por cada sesión de limpieza en cada casa, en un total de 20 horas semanales, cobrando por cada sesión \$75 en una (hace más de 23 años que limpia para esta misma empleadora) y \$150 en otra.
- Carla trabaja cama adentro (sin retiro) desde hace 40 años exactamente para este mismo empleador, hace 14 está en blanco, y un salario de \$3000 mensuales.
- Elida es empleada cama adentro desde hace más de 10 años, trabaja para este empleador desde hace dos meses y gana \$2500 pesos, además trabaja por horas para dos casas más solo los domingos, por \$200 el mediodía en cada casa.
- Rita trabaja como niñera de lunes a viernes 4 horas diarias, un total de 20 horas semanales, desde hace un año por lo cual percibe un salario de \$1500.

El tipo de inserción en la mayoría de los casos no es elegida por las empleadas, dadas sus grandes necesidades de mantener algún ingreso, y en el caso de las cama adentro, además, la falta de un lugar donde hospedarse durante las horas que no trabajarían, por lo tanto queda supeditada a la necesidad-arbitrariedad de los empleadores, que de acuerdo a la carga horaria de sus propios trabajos y ocupaciones, estipulan la carga horaria de las empleadas, así es como en algunos casos, sobre todo cuando se emplean niñeras, el horario de éstas depende indefectiblemente del horario de los empleadores.

*-...si alguno de los dos no trabajamos, ellas no vienen...el asunto es cuando nosotros vamos a trabajar... (Ivana)<sup>43</sup>*

*-...el horario es rotativo y se adapta a mi necesidad, ella sabe que de lunes a viernes si o si trabaja, pero hay dos días que viene a la tarde... (Ana)*

---

<sup>43</sup> En alusión a que las niñeras son necesarias únicamente en el horario en que ella o su marido trabajan.

*-...depende de la necesidad, yo necesitaba que venga a limpiar una vez por semana nada más, porque somos tres personas adultas las que vivimos, el resto de la semana se repasa... (Pilar)*

Además, la variabilidad en los salarios también se debe a que los mismos están determinados unilateralmente por los empleadores, son ellos los que deciden el nivel de remuneración en todos los casos, sin que exista alguna instancia de negociación entre las partes. Consultadas sobre quien determina cómo y cuánto pagar, ellas responden.

*-...ellos me han dicho cuanto me iban a pagar y yo he aceptado porque nunca he trabajado y no sé cuánto pagan, mis amigas me dicen que es poco pero no se... (Yamila)*

*-...el salario lo fijan ellos (los patrones), ellos me dicen “estamos pagando tanto”, tenían una tarifa, nunca me han preguntado cuanto cobraba yo o cuanto quería, comencé con \$900 y ahora cobro \$1200 (Juliana)*

*-...mi sueldo es casi \$2400, al principio mi sueldo era \$1200 y después me han empezado a aumentar ellos... cuando yo he entrado el trato lo hacían ellos (refiriéndose a que el importe lo determinaban los empleadores), a mí me parecía bien porque me pagaban el transporte... (Graciela)*

*-...me está pagando \$75 el día, pero son tantos años que voy ahí que me da cosa pedirle que me aumente (una de las casas donde trabaja), en cambio ayer con la abogada (la otra casa donde trabaja) le digo voy a estar cuatro horas nomas...y me dice bueno marisita ¿está bien que te de 150? Bueno está bien, al final estuve cinco horas... (Marisa)*

*-...cuando vengo hago trato con la señora, ella me pone el sueldo, porque ella me ha explicado el trabajo que había que hacer y yo he aceptado, solo me ha preguntado si me sentía capacitada para hacerlo al trabajo, por el señor, y yo he dicho que si... (Elida)*

En la mayoría de los casos, el salario se establece en base a lo que podríamos denominar el “boca a boca” entre empleadores. Por lo general se consulta a otras personas de sus círculos más íntimos, familia o grupos de amigos o compañeros de trabajo<sup>44</sup>, “¿Cuánto estas pagando?” de esta forma, se constituye una especie de “mesa de diálogo entre pares” o “paritarias sin partes” por fuera de lo que establece la ley<sup>45</sup> y sobre todo sin el conocimiento ni voz de las empleadas.

En efecto, Pilar nos cuenta que:

*-...por lo general le pregunto a mi sobrina<sup>46</sup> cuánto está pagando, y en base a eso le pago... (Pilar)*

*-...yo les pregunto a mis compañeras del colegio (donde ella trabaja) que por lo general saben cuánto se les paga... (Ivana)*

*-...el salario lo fijo yo, ya tenía más o menos un salario, que me habían avisado a mí, mis amigas... (Ana)*

Esta manera de establecer las remuneraciones, sin tener en cuenta las demandas de las empleadas, y sin lugar a que éstas puedan explicitarlas, sobre todo acerca de los montos a percibir, es una de las características más sobresalientes y definitorias de la actividad. Esto implica no solo una desventaja para las empleadas sino que está determinando una situación de dominación por parte de los empleadores, más allá de que según algunos sea difícil encontrar personal dispuesto para realizar el trabajo doméstico debido a los “planes sociales”<sup>47</sup> implementados por el gobierno nacional como la Asignación Universal por Hijo<sup>48</sup> entre otros. Sobre esto volveremos más adelante.

---

<sup>44</sup> Para graficar mejor este punto, se recomienda mirar la película “Cama adentro” dirigida por Jorge Gaggero y protagonizada por Norma Aleandro y Norma Argentina, del año 2004, en la cual se ven, de una manera quizás exacerbadas pero bastante real, los vínculos asimétricos que se establecen entre la empleadora y la empleada doméstica.

<sup>45</sup> Si bien la ley 26.844 establece en su Art. 18 que el salario será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, al momento de realizar las entrevistas, dicha comisión no estaba conformada ni funcionando.

<sup>46</sup> La sobrina a quien hace referencia Pilar en este fragmento no es Celina, sino otra sobrina que emplea servicio doméstico.

<sup>47</sup> Siempre que se haga referencia a la AUH como “plan social” es de acuerdo a la mirada de las entrevistadas.

<sup>48</sup> Es interesante mencionar que no existe legalmente una incompatibilidad entre el acceso a la AUH y el trabajo registrado en el servicio doméstico, a pesar de que esta idea aparece tanto en los relatos

Sin embargo, el caso de Celina se presenta como un tanto diferente al resto. Ella ya había trabajado en esta casa hacia 8 años cuando decide renunciar.

*-Hace 6 años que trabajo a la mañana nomas, he renunciado a la tarde porque la Mariana (su hija menor) se estaba criando sola, 9 meses he dejado, en el 2007, me he rebelado porque ...cuando tu cabeza y tu cuerpo te dicen basta...he estado trabajando en el Híper Libertad...vuelvo porque me vuelven a buscar ellos, a los tres meses que estaba trabajando en el híper me busca el Doctor, pero vuelvo con mis condiciones, no trabajo por la tarde, me pagan lo que quiero...(Celina)*

El “me pagan lo que quiero” final, hace referencia a que ella vuelve a trabajar únicamente por la mañana con el mismo sueldo que tenía cuando trabaja doble turno, por lo tanto, lo ve como un triunfo por sobre lo impuesto por sus patrones. Por lo que podríamos entender que entre ellos ha existido una especie de negociación, aunque mediaron otros factores como la confianza, la antigüedad, y el vínculo generado entre empleada y empleadores para que estos últimos llegasen hasta ese punto. Sobre esto volveremos más adelante.

Ahora bien, si a todo esto le sumamos que la diferencia de salarios entre los empleadores y las empleadas es muy grande, podemos llegar a tener en cuenta la magnitud de la desigualdad.

- Ivana nos cuenta que el ingreso total en el hogar, es decir la suma de sus ingresos y los de su marido ascienden a más de \$20.000 mensuales.
- Ana afirma que el ingreso total del hogar es de \$15.000 por mes.
- Pilar nos dice que el ingreso total en el hogar, sumando su sueldo, más el de su hijo mayor, es de \$15.000 mensuales.

---

de las empleadas como de los empleadores. Para más información ingresar en: <https://www.anses.gob.ar/asignacion-universal-por-hijo>



- *Cindy y el Doctor* son los que presentan mayores ingresos, entre ambos suman más de \$50.000 mensuales entre todas las actividades que realizan.
- Lucía calcula que el ingreso total mensual en el hogar es de \$30.000.

Si bien se entiende que el salario de las empleadas se desprende del ingreso de los empleadores, no se justifica el hecho de que por esta razón no exista una negociación entre las partes, o por lo menos tener en cuenta la normativa vigente sobre este tema y sobre todo el hecho de mantener las desigualdades apoyándose en factores externos, como son en este caso las políticas públicas destinadas a los sectores más bajos. A continuación, se presentan la situación de los demás beneficios propios de los trabajadores asalariados.

#### 4.3.4 Tipo de relación laboral

Hablar de falta de beneficios sociales y laborales de los trabajadores es hablar de informalidad, ésta significa la falta de registración y la ausencia de todos aquellos derechos que por ley les pertenecen a todas las personas que trabajan en relación de dependencia, como acceso a una obra social o cobertura de salud, aportes previsionales, cobro de aguinaldo, vacaciones pagadas, etc. Consultadas sobre estas temáticas nuestras entrevistadas nos dijeron:

*-Si me pagan aguinaldo, pero no me hacen aportes jubilatorios ni tengo obra social y hasta el momento no he tenido vacaciones...*  
(Juliana)

*-Lo único que me pagan es aguinaldo, y hasta ahora no he tenido vacaciones...* (Yamila)

*-No me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí...*  
(Marisa)

Estos derechos son suplantados por favores que realizan los empleadores a las empleadas cuando están atravesando situaciones muchas veces extremas. Estos

favores funcionan como paliativos para situaciones de necesidad o en casos en que las empleadas no pueden acceder a ciertos bienes debido a impedimentos del sistema financiero.

*-Si ella quiere sacar un crédito yo le saco...actualmente...le descuento de un crédito que le he sacado... (Ivana)*

*-la he inscripto en NORCEN (medicina prepaga) para que tenga la mutual, le he conseguido todos los remedios para el dolor de espalda, nosotros le pagamos los remedios... (Lucía)*

El primero es el caso de la relación laboral entre Ivana y Yamila, tía y sobrina, el segundo caso es el de Lucía, la empleadora de Elida que ilustran de alguna manera la clase de favores a los que se refieren.

*-... no me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí, pero muchas veces he necesitado cosas, una vuelta que necesitaba cerámicos ella me sacó, la Olinda (la empleadora de “La Moreno”) me ayudó un montón...yo necesite muchos favores y ella siempre estuvo... (Marisa)*

*-...hay plata que he pedido y no me descuentan, tampoco los remedios... (Elida)*

Como vemos, también la situación se extiende hasta los dineros en “negro” o extra, sobre todo en el caso de las empleadas que están o han estado registradas. El caso de Celina puede ilustrar mejor la situación, ella, como dijimos, había trabajado durante 8 años para estos mismos empleadores, en “blanco” desde el comienzo, luego renunció y después de 9 meses volvió, pero en “negro” aunque actualmente está en proceso de “blanqueamiento”.

Ella nos cuenta la relación con los “favores” que han existido cuando estaba en blanco y persisten hasta el momento.

*-Mi ingreso limpio es de \$2000, yo te digo \$2000 porque yo saco más que eso, porque plata me adelanta el doctor, yo necesito \$500 o \$200, ellos me dan, ellos no me descuentan de eso, a la final termino cobrando los \$2000 porque ellos no anotan...le pido plata al Doctor*

*porque más lo veo y él me dice “vos callada, no digas nada” ...*

(Celina)

Todas las empleadas trabajan o han trabajado sin registro en algún momento de sus trayectorias laborales, esta es otra de las características sobresalientes de este tipo de actividad que viene a estar relacionado recíprocamente con las antes mencionadas.

#### **4.3.5 Expectativas**

Las expectativas en relación al trabajo hacen referencia a la proyección a futuro que tengan de éste, es decir, si es que vislumbran algún tipo de continuidad y/o mejora en el mismo o sienten la necesidad de que su trayectoria laboral vaya por otro lado. El trabajo como empleo discontinuo e insignificante no puede servir de base para la proyección de un futuro manejable (Castel, R. citado en Roberti, 2012).

En este sentido Juliana nos cuenta.

*-expectativas no tengo, que me blanqueen no creo, yo estoy bien, son muy considerados, nunca me han exigido nada, la señora es muy buena y el hijo también, nunca un maltrato, es como que manejo a la casa...*

Como vemos la mujer no espera nada de este trabajo ni de una mejora en la calidad del mismo, al contrario, afirma que está bien, que los patrones son muy considerados más allá de que su salario es uno de los más bajos que encontramos, no percibe ningún derecho laboral y hasta tiene que costearse su propio transporte.

La desigualdad llega al extremo de naturalizarse en las acciones de los individuos a tal punto que la bondad y el buen trato de los empleadores aparecen como muestra de una virtud y consideración hacia la empleada.

Las demás empleadas tienen expectativas que van desde la continuidad y aumento del salario hasta algunas que las trascienden y llevan a beneficios para algún integrante de su familia.

*-me gustaría que me paguen más, sobre todo el boleto (\$250 mensuales), pero yo no soy de decirle, nunca le he dicho que me aumenten... (Yamila)*

*-tengo las expectativas de que el trabajo que he hecho durante años sirva para mis hijos, o sea tengo una promesa de trabajo para Gabriel que es el más grande, que ya supuestamente está el contrato de él para la administración pública, porque el Doctor aparte de ser abogado laboral, está en distintos sindicatos, me ha dicho que, por mí, por el trabajo que he hecho estos años me ha dicho que le iba a dar trabajo a mi niño... (Celina)*

*-tengo las expectativas de seguir, a medida que a ellos les van aumentando nos van aumentando a nosotros, eso nos han dicho desde el primer momento a nosotros...si me veo en el futuro siguiendo en este trabajo... (Graciela)*

*-espero seguir mucho tiempo aquí, siempre y cuando no me corran o si consigo otro trabajo...cuando he entrado pensé que toda mi vida iba a trabajar en el servicio doméstico, nunca había pensado que iba a estudiar y hoy ya no pienso de esa manera, quiero terminar la secundaria y ver, una carrera corta y ver... (Elida)*

Por otro lado, al ser un trabajo que presenta un desgaste físico muy alto, las expectativas de seguir en él no están entre las trabajadoras de mayor edad.

*-no me veo trabajando en el servicio doméstico, por eso estoy haciendo el negocio adelante (en el frente de su casa), no, porque mi cuerpo ya no me da, tengo 50 años, estoy operada de las dos manos, tengo hernia lumbar y cervical, operada de cáncer, hay veces que me levanto y parezco loro como camino de los dolores que tengo...no quiero morir limpiando... (Marisa)*

#### 4.4 El punto de vista de las empleadoras

En este apartado vamos a analizar las percepciones que tienen las empleadoras sobre la actividad y las empleadas, así como su modo de selección.

Coincidimos con Gorbán (2014) en que el análisis de las prácticas y lógicas asociadas a este momento puntual del comienzo de la relación laboral nos permitirá observar, por un lado, cuales son las expectativas o lo que las familias esperan al momento de iniciar la contratación de una persona que se ocupe de las tareas domésticas, en cualquiera de ellas, y al mismo tiempo los temores que dicha contratación suscita. Por otra parte nos permitirán dar cuenta de las representaciones<sup>49</sup> existentes entre quienes contratan (familias de clase media y alta) sobre quiénes pueden ser “cuidadoras” y/o “limpiadoras”.

En este sentido podemos decir que la contratación en un tipo de tarea específico se va a diferenciar en la valoración que se tiene del trabajo doméstico en sí. Una empleada contratada en actividades de cuidado de niños o adultos dependientes tiene que demostrar que está capacitada para dicha tarea de forma diferente que las empleadas de limpieza. Aunque la línea divisoria entre ambos roles es muy fina y constantemente es cruzada por los empleadores, éstos resaltan la importancia de una u otra actividad.

Al analizar los criterios de selección del personal doméstico vamos a descubrir cómo son clasificadas las personas y en base a qué se realiza esta categorización. En este sentido lo que se busca es aportar a dar luz sobre el hecho de cómo se construye una jerarquización de clase sobre las personas calificadas para realizar dichas tareas.

En este sentido podemos ver alguna diferencia entre las empleadas contratadas para cuidado de niños que las de limpieza. Es que las madres empleadoras se toman más recaudos a la hora de seleccionar niñeras:

---

<sup>49</sup> La autora utiliza el concepto de *representaciones sociales* entendiendo estas como valoraciones que tienen las familias contratantes de personal doméstico sobre los puestos de niñera y personal de limpieza, y sobre todo sobre la “imagen” de ciertos tipos ideales de empleadas en estos dos rubros.

*-primero que tenga disponibilidad horaria, que me de confianza, no siempre han traído referencias, siempre han sido recomendadas por alguien, en el caso de Yamila, como había terminado la escuela y no estaba haciendo nada el año pasado, yo le he ofrecido que venga a trabajar conmigo, le he ofrecido porque es de la familia, y que mejor que dejar el cuidado de mi hija en alguien que conozca, y ella encantada, yo le he dicho que le iba a pagar, no le iba a decir que venga gratis por ser mi sobrina, además sabía que ella necesitaba la plata y era de confianza, porque las demás, siempre he tenido algún problema con las demás, ella es muy responsable, nunca ha faltado...*  
(Ivana)

Ana tiene una serie de pautas más rígidas a la hora de seleccionar una niñera, y lo expresa del siguiente modo:

*-primero si tiene experiencia, segundo si ha sido madre o ha cuidado alguna criatura y después su edad, me condiciona mucho, porque si es muy joven no sé qué tanta experiencia puede llegar a tener, o tanto espíritu de cuidado y de responsabilidad puede llegar a tener, después su aspecto personal, porque si es una persona que se cuida que es limpia, también voy a saber que va a hacer lo mismo con mi hijo, me lleva a pensar eso...otra de las cuestiones que tengo en cuenta es cuando lo ve a mi hijo, si hay algún tipo de conexión, porque una persona que ha sabido cuidar una criatura, sabe cómo tratarlo, o sea como llamarlo o atraerlo para que caiga en gracia con la criatura, porque no todas las criaturas caen en gracia en primera instancia con una persona, si le cae bien la acepta en un primer momento, sino las rechaza...*

Ana recuerda el caso de una niñera con la que su hijo no había entablado una buena "conexión" porque

*-me ha pasado con una niñera que cuando la ha visto Leo (su hijo) no quería saber nada con ella, más allá de que ella era responsable con los horarios, había cuidado a su hijo y a otras... pero no había*

*conexión con Leo, porque ella había cuidado chicos grandes, formaditos, 6, 7 años, pero no había cuidado un bebe, una criatura de un año, dos años, el trato es distinto, y se ha notado con Leo se ha notado al acto, porque Leo la ha rechazado desde el principio, y la he visto una semana más y he dicho no, no...porque él se ponía muy nervioso porque no quería estar con ella...ella no emitía esa maternidad o esa sensación de que vení que conmigo te vas a sentir bien, yo la veo a la niñera no como que es una empleada más sino que ella cumple el rol que yo no puedo cumplir que es el de atenderlo, de enseñarle, de cuidarlo, de jugar con él, de hacerle cariño, son cosas que yo a él no le puedo dar durante prácticamente todo el día...entonces yo la veo como una segunda mamá entre comillas, y que tiene que hacerlo bien sino no funciona...*

La asociación de la niñera a la maternidad es lo que más condiciona en este caso, hasta el extremo de buscar una conexión casi mágica entre el niño y la empleada, esta asociación es quizá el punto de partida de todas las desigualdades de género que se pueden encontrar entre las empleadas del servicio doméstico, y están intensificadas en la figura de la niñera.

Otro de los factores que entran en juego a la hora de seleccionar niñera es la edad, tal como expone Gorbán (2014) las mujeres menores de 25 años y mayores de 50 no son consideradas, al menos en primera instancia, como buenas candidatas.

*-que supere los 25 años, considero que una persona mayor, de 21, ya tiene determinado que quiere para su vida, o que es lo que le gusta y que no, ya debe haber tenido experiencia o con sus sobrinos o con su hijo, que ahora hay muchas chicas jóvenes que ya tienen hijos de por sí, que algunas nacen siendo madres o se van haciendo madres en el camino... (Ana)*

En el relato de Ana vuelve a aparecer la maternidad ya no como conexión entre la niñera y su hijo, sino como cualidad natural de las mujeres. Como ya se dijo esta “extensión” de los roles y aptitudes naturalizados como propios hacia una

actividad laboral, es lo que hace particular al servicio doméstico y va a caracterizar a las empleadas, sobre todo a las niñeras.

Otra de las cuestiones relacionadas a ese vínculo afectivo que requiere la contratación de las personas de cuidado de niños y niñas, son los temores que suscita la presencia de alguien ajeno a la familia.

Ivana nos dice:

*...uno siempre la deja con cierto temor porque no las terminas de conocer, porque no es de la familia, en cambio con la Yami me ha venido de diez, además tenía disponibilidad, porque no estaba haciendo nada... Los problemas con las otras, es que no venían, y cuando no venían y tenía que faltar al trabajo, la última había quedado embarazada... me lo robaban (haciendo alusión a que algunas niñeras le robaron sus bienes personales) ... pulseras, anillos ropa, una me la ha pegado a la Delfi...*

Mientras tanto Ana comenta:

*...mi temor es que me lo pegue<sup>50</sup>, que por el hecho de que a veces Leo tiene sus berrinches ella me lo zamarreé o que, por estar cocinando, distraerse, deje la puerta abierta y Leo salga, ese es mi mayor temor...*

El temor a la agresión física a los niños se presenta como una constante en estas mujeres que contrata personal para el cuidado de sus hijos. Y es que la presencia de personas ajenas puede percibirse como una amenaza a la integridad de los menores.

En ambos casos, Ivana y Ana, se hace necesaria la contratación de una empleada para el cuidado de sus respectivos hijos, ya que ambos integrantes de las parejas trabajan durante todo el día, entonces la disponibilidad horaria de la niñera juega otro papel preponderante. El hecho de no estar presentes en la casa ninguna de los integrantes de las parejas hace que la niñera supla ese lugar.

---

<sup>50</sup> Que la niñera golpee a su hijo.



Sin embargo, la búsqueda y selección de la niñera o de cuidados recae en las mujeres. Consultadas sobre esto nos dicen.

*-yo soy la encargada de buscar, contratar y generar el vínculo con la empleada, siempre escuchando la opinión de mi marido... (Ivana)*

*-la búsqueda la hago yo, porque Andrés no tiene tiempo, y después la entrevista en una primera instancia la hago yo, y después una segunda instancia para determinar si queda o no Andrés...la decisión final la tiene él... (Ana)*

*-la encargada de buscar empleada soy yo, porque con los ingresos de Toni (Marido) se pagan todos los impuestos incluyendo locales, y yo con mi ingreso pago una empleada doméstica para que me ayude... (Lucía)*

Como vemos en ambos casos, las mujeres a pesar de tomarse el tiempo de buscar niñera, es el hombre el que tiene la última palabra. Esto puede deberse a que el varón es el encargado de “garantizar” seguridad a la familia, por lo tanto, es quien debe confirmar o no el ingreso para las personas ajenas que entren a su casa.

El caso de las empleadas de limpieza es un tanto distinto, los requisitos no son tan altos. Si bien la confianza es un punto de referencia, no es así con la edad, o la cortesía en el trato.

*-muchas veces no hay criterios, resulta de la necesidad de cada una, del momento, esta señora que tengo, ella ha sido una cuestión de necesidades, pero siempre más o menos he tenido en cuenta referencias, que sean chicas honestas, personas honestas... (Pilar)*

*-buscamos que sea honesta, que sepa hacer, por ejemplo, no me importa que sepa cocinar, porque yo cocino, pero sí que sepa limpiar... (Lucía)*

*-...Para nosotros el requisito fundamental es que sea honesta, con Celina hemos tenido mucha suerte, pero porque ya conocíamos a su hermana que trabajaba con nosotros...y como ahora ella (Celina) es ama de llaves, cuando buscamos chicas que limpien lo hacemos*

*pensando en eso, en la honestidad, las referencias de otras familias, y siempre consultando con Celina... (Cindy)*

Las destrezas y habilidades, así como la honestidad son criterios básicos para las empleadas de limpieza, de acuerdo a las entrevistadas, éstas deben resolver una necesidad práctica más que emocional como en el caso de las niñeras.

De esta manera podemos observar cómo el tipo de tarea para la que se contrata la empleada va a ir delineando un tipo de jerarquización entre ellas, las empleadas contratadas para el cuidado de niños son más valoradas por el tipo de tarea a realizar, más allá que en la práctica puedan o no mezclarse con las de limpieza. Las empleadas de limpieza en cambio son las menos valorizadas, la respuesta de Pilar condensa con toda la fuerza y la crudeza el sentimiento y la consideración hacia estas empleadas (Torres, 2018c).

*-son un mal necesario, como yo digo, pero hay que aceptar...*

Al igual que en el trabajo de Gorbán (2014) esta frase condensa un sentimiento que se vincula directamente a la amenaza que la figura de la empleada encarna es por ello que la confianza aparece como el requisito fundamental a la hora de la contratación y por ello el énfasis en la honestidad de la persona.

*-...nosotros confiamos todo en Celina, es la única que puede ingresar al estudio en el caso de que no esté mi marido, y además la única que puede limpiar ahí... (Cindy)*

Estos empleadores ven en Celina, su persona de confianza en la casa además de la empleada doméstica. Quizá por eso deciden nombrarla su ama de llaves, en principio la persona que tiene libre acceso para ingresar a todos los lugares de la casa, y en segundo lugar su representante ante cualquier imprevisto profesional que se presente, ya sea el pago de alguna deuda o la recepción de la correspondencia específica del estudio jurídico. Y de este modo vuelve a aparecer la jerarquización que se observa entre empleadas, siendo las de limpieza las menos valoradas.

Más allá de que la búsqueda y contratación de las empleadas sea una tarea de las mujeres del hogar, también lo es la asignación de las labores a realizar. Esto

coincide con la basta literatura sobre el tema, la cual resalta el hecho de que el empleo doméstico es una relación netamente entre mujeres. Consultadas al respecto encontramos lo siguiente:

*-yo no le indico, ella lo hace sola, pero cuando yo no tengo tiempo si le digo, Yami haceme tal cosa... (Ivana)*

*-yo le asigno las tareas, yo me encargo de hacer eso aquí en la casa, por lo general cuando ella llega yo le digo, el menú queda a criterio de ella, ella se encarga de mi hijo y de nadie más, las labores de ella son con mi hijo, yo le pido que donde este mi hijo trate de tener un poco ordenado y limpio, el resto de la casa no... (Ana)*

*-yo les asigno las tareas, cuando las contrato les digo yo quiero que hagas esto, así, así, así...a esta señora (su actual empleada) le he dicho que las cosas las haga como yo quiera, a mí me gusta que ellas trabajen tranquilas, que sean responsables de su trabajo... (Pilar)*

*-yo le asigno las tareas a Elida, por lo general dejo una lista donde le digo que es lo que necesito ese día... (Lucía)*

*-las tareas de limpieza y mantenimiento de la casa las asigna Celina, ella tiene total libertad para decirle a la empleada que es lo que tiene que hacer durante el día... (Cindy)*

En todos los casos son las empleadoras las que asignan las tareas a las empleadas, inclusive al momento de delegar esta responsabilidad, como en el caso de Cindy, ésta decide delegarla en Celina, quien es la que va a indicar cuales son las tareas de limpieza a la empleada.

Por lo tanto, las mujeres del hogar no solo son responsables de la búsqueda, selección y contratación de otras mujeres como personal de servicio, y con esto la clasificación de aptas o no para dicho trabajo, sino que también la de asignar las tareas cotidianas. Entonces dentro de su esquema clasificatorio estas mujeres de clase media y alta deben seleccionar de entre mujeres de clases populares, de acuerdo a ciertos criterios, que muchas veces son acelerados por las necesidades, de honestidad, confianza, instinto maternal, etc. para poder encontrar la empleada

que pueda ingresar a su hogar, en algunos casos con el consentimiento último del varón.

#### 4.4.1 De asignaciones universales y otros planes

Una cuestión que salió a la luz durante las entrevistas fue el de los planes sociales. Consultadas algunas empleadoras sobre esta situación, la expresión de repudio a las políticas públicas es una constante para aquellas personas que se ven en la imposibilidad de conseguir trabajadoras, no admitiendo en este sentido, los bajos salarios que ofrecen ni las malas condiciones laborales para llevar a cabo el trabajo.

*-...Había una época que tenía una bronca porque decía que no podía conseguir, ¿que nadie quería trabajar, no necesitan? Una deja de trabajar porque ya tenía el plan, y bueno como ya tenía me ha dicho que no lo iba a descuidar al hijo, entonces se ha ido...opino que, que mente pequeña que pensar que con un plan van a poder sobrevivir, me parece una tontera, pero también calculo que no les es grato ir a trabajar a casas de familia, les gustaría tener otro trabajo...pero debido a las condiciones donde viven, debido a las instrucciones que tienen saben que no pueden aspirar a otra cosa más que eso, pero entre tener un plan, sin tener otra contraprestación, yo creo que se quedan con el plan y no con ir a trabajar a una casa de familia, eso sí me parece aberrante, que decir me voy a trabajar, voy a hacer algo productivo por lo menos que quedarme en la casa, y quedarme conforme con el plan...por ejemplo tienen la asignación universal, el plan higiene, por ahí entre todos cobran 8000 pesos, entonces yo digo estas hijas de p... por ahí reniego, y digo yo tengo que andar de aquí para allá, y estas tienen más sin hacer nada... (Ivana)*

Sin embargo, en este caso, al mismo tiempo el “plan” es una de las razones para no formalizar el empleo de Yamila.

*-pero en realidad ella aparte tiene el plan progresar, si ella estuviese blanqueada ella no podría cobrar ese plan, si me ha pasado con la anterior, pero ella tenía la asignación universal, y yo le he planteado de blanquear, pero no ha aceptado porque si no iba a cobrar menos...*  
(Ivana)

De esta manera el “plan”, para estas empleadoras, se convierte en un doble impedimento. Por un lado para encontrar empleadas y por el otro para poder formalizarlas. Al mismo tiempo se convierte en un atributo de personas poco inteligentes, oportunistas y sin ganas de trabajar.

*-...porque no se consiguen, por los planes que te dan, eso es lo que les facilita una entrada de dinero y para ellos es más que suficiente, no hay una concientización de cumplir un horario, de salir a trabajar o buscar algo... Sacrificarse un poquito como digo yo, porque si vos recibes una asignación o un plan lo ideal sería que vos trabajes para que en vez de tener 2000 pesos tengas 3500... (Pilar)*

Como podemos apreciar en estos dos ejemplos, existe una acusación muy dura sobre aquellas personas que no están dispuestas a trabajar en el servicio doméstico por decisión propia, es como si estas personas no solo no pueden negarse a realizar tareas de servicio, sino que además no tienen derecho a no poder o no querer realizar el trabajo que estas otras personas, de una clase media o media alta, no están dispuestas a realizar.

#### **4.5 Sobre desigualdades laborales**

Las desigualdades laborales de que son objeto las empleadas domésticas entrevistadas se articulan en torno a dos ejes predominantes a saber: la clasificación y jerarquización que de ellas hacen las empleadoras y los favores con los que suplantán los derechos laborales.

En torno al primer eje podemos decir que la clasificación de las tareas domésticas como netamente femeninas está condicionando el accionar de estas

mujeres. En efecto, consultadas las empleadoras sobre si contratarían empleados varones para realizar trabajo doméstico nos contestaron:

*-no, no contrataría, aparte porque tengo una hija mujer, no tendría confianza, meter un tipo en la casa no, aparte no sé si existen tipos...o sea que hay, hay, pero no sé dónde estarán trabajando, pero pienso que hay detalles que ellos no tendrían en cuenta como nosotras las mujeres... (Ivana)*

*-no sé si contrataría, tendría que verlo, pero no sé por mi hija, ahora te digo que no...las personas gais limpian mejor que las mujeres, son más fieles a los empleadores...eso dicen, no sé... (Pilar)*

*-siempre buscamos hombres para la jardinería y la limpieza de la pileta, pero para las tareas de la casa siempre una mujer, no contrataría un hombre para la limpieza... (Cindy)*

Como vimos, la asociación de las tareas domésticas es inherente a las mujeres para estas personas, si bien el hecho de que haya hijas en el hogar es un motivo más que suficiente para ellas, de todas maneras, le agregan el componente de género asociado a la limpieza y el cuidado hacia las mujeres. Por otro lado, la clasificación de las mujeres de escasos recursos por el cobro de un “plan” recriminando la falta de ambición, pero ocultando con ello la imposibilidad de someter a estas personas a los trabajos que no están dispuestas o no pueden realizar ellas mismas.

Por lo tanto, el hecho de que sean mujeres y pobres son atributos básicos para convertirse en aspirantes a este tipo de actividad. Pero esta situación no es parcial, sino que también se da desde el punto de vista de las empleadas. Como vimos más arriba, la asociación de las tareas que realizan como algo que saben naturalmente, o como nos decía alguna de las entrevistadas...*yo no sé trabajar...*, u otra que consultada sobre las tareas que realizaba concluía...*todo lo que hace una mujer...* nos demuestra una vez más que las tareas domésticas asociadas a las mujeres es una cuestión que atraviesa tanto a empleadas como empleadoras.

Por otro lado, los favores, al igual que el buen trato recibido, juegan un papel fundamental en el vínculo empleador/ra-empleada. Como vimos más arriba fueron varias las empleadoras que resaltaron el hecho de que se les brinda favores como acceder a créditos para adquirir algún bien para la empleada o la compra de medicamentos, por lo tanto, entendemos que de esta forma tratan de suplantar el hecho de que no se formalice el empleo.

Así mismo el buen trato en la relación es una cuestión sumamente importante en este vínculo, como ya dijimos la proximidad del empleo hace que sea necesario un trato por lo menos ameno entre las partes. Es entonces donde se comienzan a difuminar los límites de la relación laboral ya que el buen trato, el respeto y la confianza que fortalecen la convivencia cotidiana, entran en conflicto con las demandas laborales propias de trabajadoras asalariadas.

#### **4.6 Las desigualdades desde el punto de vista de las empleadas**

Las desigualdades de que son objeto estas mujeres son vividas de distintas maneras por ellas, si bien el concepto de desigualdad no aparece expresado como tal, si podemos encontrar distintos componentes de él, a partir de las valoraciones que tienen estas empleadas sobre sus trabajos.

En principio podemos decir que todas tienen una alta valoración sobre el hecho de poder tener un trabajo “digno”. En este sentido, la dignidad del trabajo pasa más por el trato que reciben de sus empleadores que por los beneficios laborales que se obtienen. Además, se pudo percibir un cierto dejo de resignación sobre el trabajo que les “toca” por considerar que no han tenido oportunidades.

*-...es una salida laboral para las que no tenemos otra cosa, las que no hemos tenido oportunidad de conseguir digamos...y bueno el servicio doméstico no nos queda otra... (Juliana)*

*-...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como yo en mi casa me aburro, más estoy aquí... (Yamila)*

-...no es malo, el tema...es un trabajo más, o sea vos puedes...este...es muy explotado...hay chicas que trabajan en casas de familia que son maltratadas y mal pagadas, no es mi caso, yo estoy bien donde estoy, me pagan bien...veo chicas cómo están suprimidas, no hablan, no toman un vaso de agua con libertad...o sea hay empleadores que te maltratan, tampoco creo que el caso es de aguantar por la necesidad, en Santiago por ahí la gente se tiene que conformar con lo poco que te quieren pagar o que te pueden pagar y agachar la cabeza y aguantar el maltrato... (Celina)

-...me parece un trabajo digno, por lo menos en las casas que yo he estado sí, porque tratan bien a la gente, me parece indigno que traten mal a la gente, si me maltratan yo dejaría, no sigo más... (Graciela)

-...a mí me gusta limpiar...algunos son abusos, depende de lo que uno los acostumbre...para mí es algo digno porque es como limpiar mi casa, no lo veo como algo extraño, no lo veo malo... (Marisa)

-...todo trabajo es digno mientras a uno lo respeten, no tanto en dinero sino en respeto, en el trato... (Carla)

-muchos no consiguen empleada cama adentro porque el maltrato que dan, porque mucho somos del interior y por ser del interior te maltratan, porque yo he trabajado en una casa que había una chica que tenía 16 años, que era de Monte Quemado (localidad del interior de la provincia) y como la trataba (la empleadora) antes que he llegado yo, ella me contaba y cuando estaba yo era peor, la forma que le gritaba, que era una campesina, que era esto que era aquello, nosotros somos del campo que se yo, tenemos otra forma de hablar, no todos de los lugares somos lo mismo, ella quería estudiar y le decía '¿para qué mierda quieres estudiar?!', por eso digo hay muchas chicas del interior, pero está el tema del trato, el tema del trato y de la honestidad que tengamos...es un trabajo digno, trabajar para tener lo que uno necesita antes de salir a pedir, que muchas veces si uno sale a pedir no vas a conseguir nada, en cambio trabajando vas a



*tener lo que necesitas...aunque en realidad es otro el sueldo que se tiene que pagar...* (Elida)

*-...y está bien para mí, es una ayuda a la casa de mi suegra, a veces termino muy cansada pero ya me acostumbré...* (Rita)

Los testimonios de Celina, Carla y Elida son paradigmáticos y hablan a las claras de uno de los factores que hace al mantenimiento de este tipo de actividades. El buen trato, el respeto, la honestidad, van a ser factores que condicionan el inicio y permanencia en este tipo de trabajo, si bien el reconocimiento de que es un trabajo con una remuneración baja en relación al esfuerzo físico que conlleva y la falta de derechos laborales quedan en segundo plano cuando se trata del vínculo emocional.

Al ser un trabajo realizado dentro de un hogar, para ambas partes (empleadas y empleadoras) resulta imperioso mantener un ambiente de trabajo tranquilo y respetuoso. Sobre todo, para las empleadas Sin retiro, esto es primordial, ya que se sienten extrañas en una casa que no es la suya, y además si el trato es distante o agresivo, pueden volver demasiado tediosa y hasta tortuosa su permanencia en el mismo.

#### **4.7 Sobre la Ley 26.844**

La sanción de la Ley 26.844 en marzo de 2013 ha marcado un hito en la historia del servicio doméstico en nuestro país. Si bien previa a esta existieron regulaciones específicas para el sector, como dijimos, la mayoría de las legislaciones que regulaban las relaciones laborales para todos los trabajadores, excluían explícitamente a este sector.

Esto, además de las cuestiones asociadas a los roles de género, las características propias de la actividad, como la dispersión de los lugares de trabajo y el aislamiento dentro del domicilio del empleador, el peso de la informalidad, la heterogeneidad de las situaciones de trabajo y la débil identificación con una actividad fuertemente desvalorizada (con frecuencia concebida como un empleo

transitorio) fue generando que las trabajadoras tuvieran una baja identificación con la categoría de trabajadoras asalariadas (Gorbán y Tizziani, 2015).

Por lo tanto, la circulación de información sobre beneficios y mejoras laborales se hace muy complicado cuando el trabajo se realiza en esas condiciones. Consultadas sobre el conocimiento de la reciente Ley que establece los derechos y obligaciones tanto de empleadas como de empleadoras, nuestras entrevistadas contestan:

*-...ellos porque son abogados la saben porque el doctor es de laboral, yo si más o menos, la verdad que nunca me he interiorizado en ese tema, porque nunca le he llevado el apunte, porque nunca me ha hecho falta, o sea, de saber cuánto, ¿si debería no? Cuanto me tiene que pagar las horas, cuantas horas tengo que trabajar, lo que pasa que por el trato de ellos hace que yo a esas cosas las deje a un lado, o sea yo voy abro la casa, la manejo, tengo el chico que está en cuarto año de abogacía, si lo tengo que retar para que se levante a estudiar...porque ellos me hacen caso a mi más que a la madre, me dedico a esas cosas, más que nada, soy también, soy madre de los chicos de ahí, porque la madre nunca está, nunca ha estado...(Celina)*

*-...no estoy tan actualizada, una vez la chica vecina, que trabaja ahí me dijo que vaya, que había un pequeño sindicato y ella me invitó muchas veces y no quise, y después no supe más nada, me informo por los diarios, leo un montón eso me permite a veces estar actualizada, sé que ha salido un riesgo de trabajo que no me lo iban a hacer si yo no pedía... (Carla)*

*-...no conozco nada, muchos me han dicho, porque ahí cuando estaba en la Córdoba me han dicho que no me correspondía nada porque yo he decidido salir<sup>51</sup>... (Elida)*

---

<sup>51</sup> En este caso Elida hace referencia a su empleo anterior al cual renunció.

*-...algo así me habían comentado, pero no se mucho, me había dicho la señora que me contrata que había una ley, pero nunca me he interiorizado... (Graciela)*

Como podemos observar, el desconocimiento de la ley puede provenir por el vínculo que se ha forjado entre la empleada y la familia empleadora como en el caso de Celina. En donde saber cuáles son sus derechos es visto como una especie de falta al buen trato que recibe de parte de sus empleadores. Si bien ella está en proceso de “blanqueamiento” nos dice que el buen trato que recibe hace que “esas cosas” las dejé de lado.

Por su parte Carla dice que en charlas con otra trabajadora doméstica se enteró de la creación de un “pequeño sindicato” y que por los diarios se mantiene actualizada. De acuerdo a Gorbán y Tizziani (2015) es extremadamente raro, por las características de la ocupación, este tipo de intercambios. Si bien en Santiago del Estero no existe un Sindicato con personería gremial, han existido intentos de conformación de este tipo de organización, aunque hasta el momento no han logrado formalización alguna.

De todas formas, es como si el conocimiento de la ley y su correspondiente aplicación a las situaciones particulares correría solamente por parte de las familias empleadoras. Y es así, éstas empleadas se han movido en base a las necesidades de las empleadoras, en cuanto a los horarios de trabajo, el establecimiento de los salarios y de las tareas a realizar (y como realizarlas), por lo tanto, dentro de sus esquemas de la relación laboral, corresponde a las empleadoras el conocimiento de la ley y su consiguiente aplicación.

Ahora bien, consultadas las empleadoras sobre la cuestión, nos responden lo siguiente:

*-...sé que existe una ley, no la sé entera, sé que es para resguardar los derechos de las empleadas, sé el tema de los aportes, de blanquear su situación, de que tiene que tener una obra social...mi empleada no está en blanco, si le pago aguinaldo, también le pago las vacaciones...(Ivana).*

*-...Augusto (su hijo abogado) sabe de la ley, nosotros intentamos pagarles lo que dice el convenio... (Luisa).*

*-...sí, si sé, ella no está en blanco, no estoy en condiciones de poder hacerlo, no le pago aguinaldo... (Ana).*

*-...nosotros tenemos conocimiento de la ley de servicio doméstico, ahora Celina está en proceso de “blanqueamiento” ...es decir, ella ya estuvo en blanco, luego renunció y ahora nuevamente vamos a ponerla en blanco... (Cindy).*

En el caso de las empleadoras la cuestión es distinta, ellas afirman conocer la existencia de la ley, afirman conocer algunas partes de la ley (salvo el caso de Cindy), sin embargo, atribuyen la falta de registración de sus empleadas a una cuestión puramente económica.

En realidad, consideramos que ese conocimiento que dicen tener no es tal, que en cierta forma se sienten responsables de tener que conocer la ley porque son las empleadoras y por lo tanto desvían la cuestión a lo económico. Lo cierto es que seguramente escucharon hablar de la ley en sus círculos de familiares y amigos, o a través de informativos, pero no la conocen a fondo.

Por otro lado, como vimos más arriba en el caso de Ivana, su impedimento para “blanquear” a Yamila también era el hecho de que la trabajadora cobraba un “Plan Progresar”, esta variedad de excusas nos lleva a pensar que en realidad no existe una intención abierta de formalizar a la empleada, por el temor que existe de una pérdida de ingresos en el hogar.

## **CAPÍTULO 5:**

## **CONCLUSIONES**

### **5.1 Las relaciones desiguales que presenta el servicio doméstico**

Hemos analizado una de las actividades laborales que ocupa el primer lugar entre las actividades femeninas por la gran cantidad de mujeres que actualmente trabajan en ella sobre el total de mujeres ocupadas.

Podemos decir que estructuralmente, de acuerdo a los datos estadísticos analizados, el servicio doméstico es una actividad que tiene un nivel de salarios muy bajo, a su vez aglutina una gran cantidad de mujeres, siendo el trabajo más feminizado del conglomerado, así mismo presenta niveles muy bajos de beneficios laborales para sus trabajadoras como obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, etc.

Por otro lado, las características de la ocupación es que tiene una alta tasa de inserción en la modalidad Con retiro, la mayoría de sus trabajadoras lo hace en la modalidad de media jornada, entre 16 y 34 horas semanales, y tienen una antigüedad menor a un año.

Por su parte las características más sobresalientes del colectivo de empleadas es que presentan una gran cantidad de mujeres de entre 30 y 34 años (27,96%), siendo que el grueso de ellas está en el rango de mujeres de entre 15 y 39 años con 68,91%, con un nivel educativo en su mayoría de secundario completo, sumando un total de 60,09% en conjunto con las que poseen el secundario incompleto, por lo tanto no estamos hablando de mujeres con un nivel educativo bajo sino que podríamos decir intermedio, entre las cuales aparece un mínimo de mujeres que accedieron a la formación superior universitaria.

El origen de la mayoría es local, es decir provenientes del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, solteras, las cuales demuestran en su mayoría la ausencia de menores de 10 años en sus hogares. Así mismo provienen de hogares nucleares, en los que se declaran jefas de hogar, es decir que sus ingresos son los mayores en el hogar al que pertenecen.

Entonces estas mujeres jóvenes, de sectores populares urbanos con una educación media son las que engrosan las filas de una actividad altamente

precarizada, con una alta intermitencia (entrada y salida de la actividad por periodos) y sin beneficios laborales reconocibles. Estas desigualdades estructurales de la actividad perjudican el nivel de vida de gran parte de la población femenina ocupada y demuestra la dureza con que se manifiesta el trato que hace el mercado de trabajo santiagueño hacia las mujeres.

En palabras de Tilly podemos decir que estos son atributos de una “categoría externa” de trabajadora, los cuales van a diferenciarlas de otras y que van a penetrar al interior de las familias empleadoras para hacerlas coincidir con las categorías internas de diferenciación lo que va a resultar en un conjunto de relaciones desiguales entre empleadores y empleadas. Así mismo, son el resultado de una segregación horizontal en el mercado de trabajo local que va a posicionar a estas mujeres en desigualdad de condiciones respecto de los varones, pero también de otras mujeres trabajadoras.

Estas relaciones desiguales al interior de las casas particulares donde son empleadas estas trabajadoras van a expresarse de diferentes formas. La primera y más visible es la informalidad. Como vimos la mayoría de las empleadas entrevistadas no está “blanqueada”, es decir no está registrada como trabajadora asalariada, por lo tanto, se mantiene por fuera del mercado y de las relaciones laborales formales.

Esto es una constante en las trayectorias laborales estudiadas. Todas estas mujeres han trabajado o trabajan informalmente, no registradas. Esto hace que sus trayectorias sean, muchas veces, intermitentes e inestables. En todos los casos los ingresos a la actividad se dieron por una necesidad económica extrema, pobreza en los hogares de procedencia y abandono escolar. Por lo tanto, estas mujeres no pueden avizorar otro tipo de empleo que el servicio doméstico, que se convierte en recurrente para mujeres con aquellas características. Sumado a esto el hecho de que las tareas domésticas están naturalizadas como propias de su género, el servicio doméstico termina siendo la salida más lógica para ellas teniendo en cuenta las aptitudes con las que cuentan y las necesidades por las que atraviesan.

Ahora bien, que el servicio doméstico sea la salida más lógica para algunas mujeres en ciertos momentos de su vida no quiere decir que estas trabajadoras

merezcan ni estén dispuestas a sufrir la explotación que sufren en el mercado de trabajo. Una vez tomada la decisión de ingresar al mundo laboral por medio del empleo doméstico, estas mujeres entran en un campo en donde todas las decisiones las toman los que dominan, en este caso los empleadores. Ellos van a tener la última voz en los criterios de selección de las mismas, en el salario que se paga y en las condiciones en que se realizará ese trabajo.

En la mayoría de los casos analizados, las mujeres son empleadas en casas de familias de clase media, con doble jefatura, por lo tanto, el salario de las trabajadoras domésticas está a merced del ingreso total del hogar, el cual va a sufrir una disminución para pagar a la empleada. Por lo tanto, el “precio” o “tarifa”, es decir el monto a pagar lo estipulan unilateralmente las familias empleadoras dependiendo de la disponibilidad de dinero al momento de la contratación, al conocimiento del nivel de paga de personas de su círculo más íntimo (familiar y amigo) y al tipo de tarea que debe realizar la persona.

Por eso encontramos que se jerarquizan algunas labores sobre otras. Por lo que pudimos observar las tareas de cuidado de menores son más valoradas (no quiere decir mejor pagadas) que las de limpieza. Por lo tanto, entra en juego otro mecanismo de desigualdad, la selección. Esta se va a llevar a cabo no sin estrictos criterios de acuerdo a la necesidad. En el caso de las empleadas para el cuidado de niños uno de los principales criterios es la disponibilidad horaria. Se hace fundamental que la persona disponga de mucho tiempo ocioso que pueda ser comprado por las familias empleadoras, ya que estas parejas por lo general tienen trabajos de doble turno (mañana y tarde), o el turno de trabajo es móvil, y sobre todo estarán disponibles para ocupar el tiempo en que la madre debe salir a trabajar, por lo tanto, la disponibilidad es una cuestión que concierne a la empleada dependiendo de los horarios de trabajo de la madre.

Otra de las cuestiones a tenerse en cuenta en el caso de las empleadas de cuidado de menores es la edad y, relacionado a ello, la experiencia. Estas madres se sienten más a gusto y seguras si las personas encargadas del cuidado de sus hijos tienen una determinada edad (mayores de 25 años) y han tenido alguna experiencia en el cuidado de menores. Si bien el caso de una de nuestras entrevistadas es el de



una joven de 22 años sin experiencia en el trabajo doméstico y de cuidado, esta falta es superada por el hecho de que la empleada es familiar de la empleadora.

Aquí entra en juego otro de los factores importantes a la hora de seleccionar, la confianza que puede generar la empleada. Si bien como dijimos en uno de los casos este requisito está cubierto por la relación de parentesco, en el otro la confianza se va a ver cubierta por el vínculo a primera vista que puede forjarse entre la niñera y el niño en cuestión. La exhibición de capacidades “maternales” que pueden manifestar estas mujeres en el primer contacto con el niño puede jugar un rol preponderante al momento de la selección.

Por último, encontramos que la “presencia” es otro de los criterios de selección que expresan las empleadoras. Una de nuestras entrevistadas resaltó el hecho de que la imagen de la empleada (en el aseo e higiene personal) va a garantizar el aseo e higiene de su hijo. La presentación de la persona en este tipo de casos, y para este tipo de trabajos puede ser fundamental a la hora de ser calificadas como aptas para realizarlo.

Ahora bien, para el caso de las empleadas de limpieza los requisitos no son tan estrictos y van a girar en torno a la necesidad del momento. Podemos deducir que esto se produce porque las tareas de limpieza, planchado y cocina, entre otras, son asociadas tanto por empleadoras como por empleadas como exclusivas del género femenino, por lo tanto, bastará con el solo hecho de que sean mujeres y estén dispuestas a trabajar en ello. Vemos como las categorías externas de mujeres y en este caso con necesidades económicas fuertes van a coincidir con la categoría interna de empleada dispuesta.

Si los atributos desiguales que poseen de antemano estas mujeres van a convertirlas en material dispuesto para las desigualdades que se forjan al interior de la relación, deben existir ciertos factores que van a colaborar para que esta relación desigual permanezca en el tiempo. Esto lo encontramos a partir del vínculo. El vínculo, si se quiere emocional, que se forja entre empleadoras y empleadas va a tornarse fundamental para que la relación de desigualdad se naturalice y perdure.

Por un lado, las empleadas entrevistadas expresan la necesidad de un buen trato en el lugar de trabajo. Por lo tanto, van a preferir éste por delante de cualquier

reivindicación salarial o laboral. Por el otro, las empleadoras van a exigir de la empleada lealtad y honestidad en el cumplimiento de sus tareas. Y es que, si bien las empleadas no reciben, en su mayoría, los beneficios laborales como cualquier trabajador/a asalariado/a, estos se traducen en favores de sus empleadoras.

El acceso a créditos, que de otra forma no podrían hacerlo por su informalidad, la cobertura de algunas necesidades en materia de salud o el pago de dineros extras por adelantado que no son descontados del sueldo son algunas de las expresiones de ese vínculo de confianza que se ha forjado entre las partes y que las empleadas no están dispuestas a romper con demandas de mejoras en su situación laboral.

Creemos que el “drama del servicio doméstico” (como lo llamo Amalio Olmos Castro hace más de 70 años) no ha variado mucho con el pasar del tiempo, sus condiciones de informalidad y precariedad laboral se han mantenido a pesar de la sanción de la Ley Nacional 26.844 y que hace falta un análisis profundo de la relación en sí.

El análisis presentado lejos de concluir de una forma contundente sobre la problemática, abre nuevos interrogantes que seguramente son propios del contexto social en el que se da. Además de las desigualdades estructurales que presentan estas mujeres, cuestiones como el vínculo emocional que emerge entre las empleadoras y las empleadas y su aporte al mantenimiento de las desigualdades laborales puede ser el puntapié inicial para empezar a desandar el largo camino hacia la reivindicación laboral de un gran conjunto de mujeres que trabajan en los hogares donde en cierto sentido permanecen invisibilizadas.

## **5.2 Algunas reflexiones para seguir profundizando en la temática**

Resulta preciso señalar algunas cuestiones que surgieron a partir de la práctica investigativa realizada en los últimos 5 años. En primer lugar, que el sector de las empleadas domésticas es quizás (junto a los peones golondrina<sup>52</sup>) uno de los

---

<sup>52</sup> Tasso y Zurita (2012), señalan que todos los años cerca de 40.000 trabajadores de Santiago del Estero se trasladan a otras provincias de Argentina para realizar tareas agrícolas temporarias.

sectores más desprotegidos del mercado laboral en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda y en la Provincia en general.

Esto, es resultado de décadas de exclusión tanto de la legislación laboral como de la invisibilización de las tareas que realizan. Un punto crítico sobre esto es el desconocimiento total sobre la Ley que ampara sus derechos. Esto se debe fundamentalmente a cuestiones de índole de falta de circulación de la información entre las trabajadoras, a la negligencia de las empleadoras y empleadores y la nula organización sindical en torno a la actividad.

Consideramos que el último factor es el que puede llegar a desarticular las desigualdades de que son objeto. Por un lado, promoviendo la circulación de la información, en el sentido de que una organización sindical de las trabajadoras puede difundir la normativa vigente y alcanzar al total del colectivo. Por otro lado, la solidaridad que se genera entre trabajadoras va a colaborar a canalizar los conflictos hacia las instituciones encargadas de resolverlos.

La tarea no es fácil por muchos motivos, el aislamiento de las actividades laborales en el interior de las casas de sus empleadoras y empleadores hace difícil la penetración de información tendiente a ello, la baja identificación con la actividad como trabajadoras asalariadas influye negativamente en su accionar colectivo, finalmente la heterogeneidad de los tipos de inserción y de las situaciones de trabajo torna dificultosa la organización.

Por último, la carencia de experiencias de este tipo en la provincia termina por dejar libradas a su suerte (y a merced de las empleadoras y empleadores) a un conjunto de trabajadoras que tienen un peso muy representativo entre las trabajadoras del mercado de trabajo.

Por lo tanto, creemos necesario que la continuidad de las investigaciones y transferencias con el colectivo de trabajadoras domésticas santiagueñas necesariamente deben ir por la vía de la organización colectiva de las mismas en pos de garantizar una mejora en las condiciones de trabajo y de una mayor registración para poder ser beneficiarias de los derechos que como trabajadoras les corresponde.

## **BIBLIOGRAFÍA**

## 6. Bibliografía

- Abramowski, Ana y Canevaro, Santiago (2017): *Pensar los afectos: aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades*. Ediciones UNGS. Buenos Aires.
- Allemandi, Cecilia (2014): Una aproximación al servicio doméstico a partir de las “colocaciones”. Ciudad de Buenos Aires (fines del siglo XIX y principios del XX). *Documentos para discusión N°13*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela (2011): El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En Arango Gabiria, Luz Gabriela y Molinier, Pasacale (Comps): *El trabajo y la ética del cuidado*. Universidad Nacional de Colombia. La Carreta editores. Medellín.
- Banyuls, Josep et.al (2003); Empleo Informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar. En *Mujeres al final de la cadena. Sociología del trabajo. Nueva época. N° 47*. Siglo XXI de España Editores. Madrid.
- Barrancos, Dora (2000). Inferioridad jurídica y encierro doméstico, en *Historia de las Mujeres en la Argentina*, Alfaguara. Buenos Aires.
- Bertranou, Fabio y Casanova, Luis (2014). *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Burchardt, Jürgen y Groisman, Fernando (2014): *Desprotegidos y desiguales. ¿Hacia una nueva fisonomía social?* Prometeo Libros.
- Canevaro, Santiago (2010): Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de “modernidad, Revista de Antropología Avá, n° 15. Universidad Nacional de Misiones.
- \_\_\_\_\_ (2013): Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. En *Iluminuras Vol. 14*. Fundação de Amparo à Pesquisa no Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

- Chávez Carapia, Julia del Carmen (2005): *Trabajo doméstico*. Centro de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Cipriani, Roberto (2013): *Sociología cualitativa. Las historias de vida como metodología científica*. Editorial Biblos. Buenos Aires.
- Contartese, Daniel; Meceira, Verónica y Schleser, Diego (2004): *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Cortés, Rosalía (2009), Labour Regulations' Ambiguity and Quality of Working Life: Domestic Servants in Argentina, *Conference on Regulatin Decent Work*, ILO, Ginebra.
- Cutuli, Romina y Pérez, Inés (2011): *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Dargoltz, Raúl (1980): *Santiago del Estero: el drama de una provincia*. Castañeda. Buenos Aires.
- De Dios Herrero, Mariana (2011): El empleo doméstico ¿de madres a hijas? Un estudio de caso de dos generaciones. En *La Aljaba Vol. XV*. La Pampa.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México D.F.
- De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000): Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En de la Garza Toledo, Enrique: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México D.F.
- Eguía, Amalia et. al. (2007): *Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*. Eduntref. Buenos Aires.
- Faur, Eleonor y Tizziani, Ania (2017): Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, Eleonor (compiladora): *Mujeres y varones*

*en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento.* Siglo XXI Editores. Buenos Aires.

Forni, Floreal y Benencia, Roberto (1991): *Empleo, estrategia de vida y reproducción. Hogares rurales de Santiago del Estero.* Centro Editor de América Latina.

Freidin, Betina (1996): *Trayectorias laborales, conceptos y valores sobre el trabajo de mujeres migrantes pobres.* Ponencia presentada en el 20 Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, Guadalajara, Mexico, 17-19 de abril de 1996. GEN-60 - Mujer y Pobreza: el impacto del ajuste económico en el empleo femenino.

Gogna, Mónica (1981): *El Servicio doméstico en Buenos Aires: características de empleo y relación laboral.* Centro de estudios e inv. Laborales. Buenos Aires.

\_\_\_\_\_ (1993): Empleadas domésticas en Buenos Aires. En Chaney E., García Castro (editoras) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada*, Ed. Nueva Sociedad, Venezuela.

Gorbán, Débora (2013), El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.

\_\_\_\_\_ (2014): De niñeras, cuidadoras y empleadas domésticas: una mirada sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°14*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires.

\_\_\_\_\_ y Tizziani, Ania (2010): *Trabajo doméstico remunerado. Perspectivas cruzadas latinoamericanas.* Presentación de las Primeras Jornadas de Estudio Trabajo doméstico remunerado. Perspectivas cruzadas latinoamericanas de la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad Nacional de General Sarmiento. 28 y 29 de octubre de 2010. Buenos Aires.

- Goren, Nora (2014) Apuntes para un abordaje multidimensional de las políticas públicas. Los puntos ciegos de la agenda feminista sobre las transferencias condicionadas de ingresos. *Dossier Zona Franca*, vol. 22, núm. 23. Rosario.
- \_\_\_\_\_ (2017): Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. En *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. N°2. CEIL-CONICET – CIESAS-CONACYT. Argentina-México.
- \_\_\_\_\_ y Díaz, Estela (2013): *Inequidades laborales. Las brechas de género en el trabajo y en los salarios*. Centro de Estudios Mujer y Trabajo. Informe N°4. Ciudad de Buenos Aires.
- Groisman, Fernando y Sconfienza, Eugenia (2012): *El servicio doméstico en Argentina: informe de situación 2004-2012*. CONICET-UBA.
- Jelin, Elizabeth (1976): *Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico*. Estudios Sociales N° 4. CEDES. Buenos Aires.
- Kessler, Gabriel (2013): Presentación. En Corcuff, Philippe *Las nuevas sociologías: principales corrientes y debates, 1980-2010*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2014): *Controversias sobre la desigualdad. Argentina 2003-2013*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ y Tizziani, Ania (2014): Repensando las desigualdades sociales en América Latina. En *Revista Ensamble*. Año 1. Número 1. Buenos Aires.
- Lahire, Bernard (2006): *El espíritu sociológico*. Manantial. Buenos Aires.
- Lautier, Bruno (2003): Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista Mexicana de Sociología*. Año 65, N° 4, oct.-dic. México D.F.
- Lavín, Analía (2006): *El trabajo doméstico. Decreto-Ley 326/56 Comentado y anotado con jurisprudencia*. Lerner Editorial. Córdoba.



- Lobato, Mirta (2007): *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. EDHASA. Buenos Aires.
- Mallimaci, Fortunato y Giménez Béliveau, Verónica (2006): Historia de vida y métodos biográficos. En Vasilaschis de Gialdino, Irene (Coord.): *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Mendizábal, Nora (2006): Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Vasilaschis de Gialdino, Irene (Coord.): *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Muñiz Terra, Leticia (2012): Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. En *Revista Latinoamericana de Metodología en las Ciencias Sociales*. Vol 2. N° 1.
- Olmos Castro, Amalio (1943): El drama del servicio doméstico en Santiago del Estero. En *Anuario Estadístico 1942*. Dirección General de Estadística, Registro Civil y Trabajo. Santiago del Estero.
- OIT (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Pautassi, Laura, Arcidiácono, Pilar, Staschnoy, Mora (2013), “Asignación Universal por Hijo para la Protección social de la Argentina. Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos”, *CEPAL, Serie Políticas Sociales, n°184*, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ y Zibecchi, Carla, (2010), “La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias Condicionadas en Argentina y el papel de las Organizaciones sociales y comunitarias”, *CEPAL, Serie políticas Sociales, n°159*, Santiago de Chile.
- Pereyra, Francisca (2013): El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.
- \_\_\_\_\_ y Poblete, Lorena (2015): ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el

debate de la Ley de Personal de Casas Particulares (2010-2013). En *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*. Cuadernos del IDES 30. IDES. Buenos Aires.

\_\_\_\_\_ y Tizziani, Ania (2014): Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°15*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Pérez, Inés (2013): De “sirvientas” y electro servidores. Imágenes del servicio doméstico en las estrategias de promoción del consumo de artículos (Argentina, 1940-1960). *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.

Poblete, Lorena (2014): Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina. *Documentos para discusión N°16*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Pujadas Muñoz, Juan José (2002): El método biográfico: El uso de las historias de vida en las ciencias sociales. En *Cuadernos Metodológicos 5*. Centro de Investigaciones Sociológicas. España.

Roberti, María Eugenia (2012): Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 18, vol. XV. Verano 2012. INDES. UNSE.

Rodgers, Janine (2006), *Changes in domestic service in Latin America*, International Labour Office (ILO), Ginebra-Santiago de Chile.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015): Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. En *Nueva Sociedad* N° 256. Buenos Aires.

Rosati, Germán (2018): Una aproximación a las trayectorias laborales de los trabajadores mecánicos y manuales en la cosecha algodonera. Chaco,

- Argentina. *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 30. Verano 2018. UNSE. Santiago del Estero.
- Ruíz, Graciela y Zurita, Carlos (2002): Roles de género en el mercado de trabajo: estrategias de ingresos, identidad laboral y clientelismo. En *Revista Trabajo y Sociedad* N° 4. UNSE. Santiago del Estero.
- Sautu, Ruth (2004); Recuerdos de la infancia: cómo se entrena a las niñas en el servicio doméstico. En Sautu, Ruth; *El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores*. Ed. Lumiere. Buenos Aires.
- Scribano, Adrian (2008): El proceso de investigación social cualitativo. Prometeo Libros. Ciudad de Buenos Aires.
- Tasso, Alberto y Zurita, Carlos (2012): Qualità e condizioni del lavoro agricolo in Argentina. Il caso dei laboratori stagionali di Santiago del Estero. En *Sociologia del Lavoro* N° 127. Universidad de Bologna.
- Taylor, S. J. y Bogdan R. (1987): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós Básica.
- Tilly, Charles (2000): La desigualdad persistente. Manantial. Buenos Aires.
- Tizziani, Ania (2011): De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*. N° 17, vol. XV. UNSE. Santiago del Estero.
- \_\_\_\_\_ (2014): Género y trabajo: perspectivas sobre un programa de empleo. En *Cadernos de pesquisa* N° 14. San Pablo.
- \_\_\_\_\_ y Poblete, Lorena (2013): Presentación. *Revista Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia.
- Torns, Teresa (2008): El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. En *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N° 15, enero-junio. Madrid.

- Torres, Lucas (2014): El servicio doméstico en Santiago del Estero: Desigualdades sociales, laborales y de género en una sociedad tradicional. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En *Memoria Académica*. Disponible en:  
[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4528/ev.4528.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4528/ev.4528.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2018a): Informalidad y precariedad laboral entre las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. En *Journal de Ciencias Sociales*. N° 10. Revista Científica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Palermo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2018b): Trayectorias laborales y desigualdades. El caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N°32. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Santiago del Estero.
- \_\_\_\_\_ (2018c): Son un mal necesario pero hay que aceptar. Acerca de las formas de vinculación "empleadora-empleada" en el servicio doméstico en Santiago del Estero. En *Revista Argentina de Sociología*. N°23. Consejo de Profesionales de Sociología. Buenos Aires.
- Valenzuela, María Elena (2012): Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Informe *Temas especiales*. OIT. Ginebra.
- Yuni, José y Urbano, Claudio (2018): Técnicas para investigar. Vol. 2. Editorial Brujas. Córdoba.
- Zurita, Carlos (1979): *Sector informal y servicio doméstico en Argentina*, PREALC-OIT. Santiago de Chile
- \_\_\_\_\_ (1983): *El servicio doméstico en Argentina: el caso de Santiago del Estero*, Instituto Central de Investigaciones Científicas, UCSE, Santiago del Estero.
- \_\_\_\_\_ (1997): *Trabajo, servidumbre y situaciones de género: Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero, Argentina*. Ponencia presentada en el XX Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos Abril 17-19, 1997, Guadalajara, México

\_\_\_\_\_ (1999): *El trabajo en una sociedad tradicional. Estudios sobre Santiago del Estero*. PROIT. CICYT-UNSE. Letras de Córdoba. Córdoba.

\_\_\_\_\_ (2001); Segmentación ocupacional de mujeres y jóvenes en Santiago del Estero, Argentina, en *Estudios Sociológicos*, vol. XVIII Núm. 52, enero-marzo, El Colegio de México.

### **Leyes**

Ley Nacional 26.844. (2013). *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*. Publicada en el Boletín Oficial el 12/03/2013.

## **ANEXO**

## **TABLAS**

Tabla N°1: Estructura del empleo en Santiago del Estero

<b>Principales actividades</b>		
<b>Ramas de actividad</b>	<b>Cantidad de trabajadores en números absolutos</b>	<b>%</b>
<b>Administración pública y defensa; planes de seguro social</b>	24.698	17,67
<b>Servicio doméstico</b>	13.945	9,98
<b>Construcción</b>	20.000	14,31
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</b>	25.838	18,48
<b>Enseñanza</b>	15.855	11,34
<b>Industria manufacturera</b>	10.450	7,48
Total relativo	<b>110.331</b>	<b>79,26</b>
Total de trabajadores	<b>139.793</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH para el IV trimestre de 2014. Actividades con más de 10.000 empleados ocupados.



**Tabla N°2 Participación de varones y mujeres por grandes ramas de actividad**

<b>Rama de actividad</b>	<b>% de Varones</b>	<b>% de Mujeres</b>	<b>Total de ambos géneros</b>
<b>Industria manufacturera</b>	87,77	12,23	10.450
<b>Construcción</b>	100,00	0,00	20.000
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</b>	63,16	36,84	25.838
<b>Enseñanza</b>	31,85	68,15	15.855
<b>Administración pública y defensa; planes de seguro social</b>	68,44	31,56	24.698
<b>Servicio Doméstico</b>	5,67	94,33	13.945
<b>Total</b>	68.240	42.546	110.786

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

Tabla N°3 **Mujeres y varones ocupados por nivel educativo**

<b>Nivel educativo</b>	<b>% de Varones ocupados</b>	<b>% de Mujeres ocupadas</b>	<b>Total de ambos géneros</b>
<b>Primario Incompleto</b>	15,59	6,53	4.582
<b>Primario Completo</b>	64,92	22,43	31.697
<b>Secundario Incompleto</b>	33,52	13,60	19.590
<b>Secundario Completo</b>	83,35	46,55	52.149
<b>Superior Universitario Incompleto</b>	37,41	30,88	8.344
<b>Superior Universitario Completo</b>	81,06	80,08	23.431
<b>Total por géneros</b>	86.297	53.496	139.793

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

**Tabla N° 4 Porcentaje de Varones y Mujeres ocupados según calificación de la ocupación.**

<b>Clasificación</b>	<b>% de Varones</b>	<b>% de Mujeres</b>	<b>Total de ambos géneros</b>
<b>Profesional</b>	3,01	5,45	5.545
<b>Técnica</b>	12,79	25,26	24.671
<b>Operativa</b>	66,41	29,69	73.332
<b>No calificada</b>	17,77	39,59	36.703
<b>Total</b>	86.297	53.954 <sup>53</sup>	140.251

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

<sup>53</sup> La diferencia del total de mujeres ocupadas con la tabla anterior se debe a un error del sistema REDATAM.

Tabla N°5 Principales actividades femeninas

<b>Principales actividades femeninas</b>	<b>Cantidad de trabajadoras en números absolutos</b>	<b>%</b>
<b>Servicio doméstico</b>	13.153	24,59
<b>Enseñanza</b>	10.804	20,20
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</b>	9.518	17,79
<b>Administración pública y defensa; planes de seguro social</b>	7.793	14,57
Total relativo	<b>41.268</b>	<b>77,15</b>
Total	<b>53.496</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH para el IV trimestre de 2014.

Tabla N°6 **Distribución espacial del Servicio Doméstico en el NOA**

<b>Provincia</b>	<b>Total de empleadas domesticas</b>	<b>Total de mujeres ocupadas</b>	<b>%</b>
<b>Santiago del Estero-La Banda</b>	13.153	53.496	24,59
<b>Gran Tucumán- Tafí Viejo</b>	30.479	145.906	20,88
<b>Salta</b>	18.438	111.915	16,47
<b>La Rioja</b>	5.900	35.999	16,38
<b>Gran Catamarca</b>	5.787	36.230	15,97
<b>San Salvador de Jujuy-Palpalá</b>	7.938	58.371	13,67

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

Tabla N°7 Nivel educativo

<b>Nivel educativo</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Primaria Incompleta (incluye educación especial)</b>	471	3,58
<b>Primaria Completa</b>	4.347	33,05
<b>Secundaria Incompleta</b>	2.880	21,90
<b>Secundaria Completa</b>	5.024	38,20
<b>Superior Universitaria Completa</b>	431	3,28
<b>Total</b>	13.153	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

Tabla N°8 Origen

<b>Lugar de nacimiento</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>En esta localidad</b>	11.018	83,77
<b>En otra localidad de esta provincia</b>	1.399	10,64
<b>En otra provincia</b>	736	5,60
<b>Total</b>	13.153	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

Tabla N°9 Estado civil

<b>Estado civil de las empleadas domésticas</b>		
<b>Estado</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Unida</b>	2.893	21,99
<b>Casada</b>	1.093	8,31
<b>Separada o divorciada</b>	2.502	19,02
<b>Viuda</b>	1.113	8,46
<b>Soltera</b>	5.552	42,21
<b>Total</b>	13.153	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.



Tabla N°10 **Presencia de menores de 10 años en el hogar**

<b>Cantidad de Menores de 10 años</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>0</b>	6.180	46,99
<b>1</b>	3.902	29,67
<b>2</b>	1.818	13,82
<b>3</b>	658	5,00
<b>4</b>	595	4,52
<b>Total</b>	13.153	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

Cuadro N°11 **Tipo de hogar de procedencia**

<b>Tipo</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Hogar unipersonal</b>	757	5,76
<b>Nuclear incompleto y completo</b>	6.226	47,34
<b>Extendido</b>	6.170	46,91
<b>Total</b>	13.153	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

Tabla N°12 **Posición en el hogar**

<b>Parentesco con el jefe o la jefa do hogar</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Jefe/Jefa</b>	5.312	40,39
<b>Cónyuge/Pareja</b>	3.002	22,82
<b>Hijo/Hijastro</b>	4.161	31,64
<b>Yerno/Nuera</b>	511	3,89
<b>Hermano/Hermana</b>	167	1,27
<b>Otros familiares</b>	-	0.00
<b>Total</b>	13.153	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

**SERVICIO DOMESTICO****Ley 26.844****Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.**

Sancionada: Marzo 13 de 2013.

Promulgada: Abril 03 de 2013.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

**REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES****Título I****Disposiciones Generales.**

**ARTICULO 1°** — *Ambito de aplicación.* La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

**ARTICULO 2° — *Aplicabilidad.*** Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

**ARTICULO 3° — *Exclusiones - Prohibiciones.*** No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;
- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;
- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;

e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;

f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley;

g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

**ARTICULO 4°** — *Principios de interpretación y aplicación de la ley.* Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

**ARTICULO 5°** — *Grupo familiar. Retribución.* En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

**ARTICULO 6°** — *Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción.* En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

**ARTICULO 7°** — *Período de prueba.* El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las

partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

**ARTICULO 8°** — *Categorías profesionales.* Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

## **Título II**

De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente.

**ARTICULO 9°** — *Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su Empleo.* Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

**ARTICULO 10.** — *Trabajo de adolescentes.* Certificado de aptitud física. Cuando se contratase a menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

**ARTICULO 11.** — *Jornada de trabajo.* La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

**ARTICULO 12.** — *Terminalidad educativa.* Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

**ARTICULO 13.** — *Prohibición de empleo de trabajadores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años.* Modalidad sin retiro. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad prevista por el artículo 1° inciso a) de la presente ley.

### **Título III**

Deberes y Derechos de las Partes.

**ARTICULO 14.** — *Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro.* Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1.- Derechos del personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;
- b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;
- c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia



y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;

f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

14.2.- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;

b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;

c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;

d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;

e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

**ARTICULO 15.** — *Personal sin retiro.* El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.

En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;

b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;

c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

#### **Título IV**

Documentación de la Empleada/o.

**ARTICULO 16.** — *Libreta de trabajo.* Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

**ARTICULO 17.** — *Sistema de Registro Simplificado.* Encomiéndase al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

#### **Título V**

Remuneración.

**ARTICULO 18.** — *Salario mínimo.* El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**ARTICULO 19.** — *Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones.* El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

**ARTICULO 20.** — *Recibos. Formalidad.* El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.

**ARTICULO 21.** — *Recibos. Contenido.* El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria;
- b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;

- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
- d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;
- e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;
- h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o

policial del lugar.

**ARTICULO 22.** — *Recibo. Prohibición de renunciias.* El recibo no deberá contener renunciias de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

**ARTICULO 23.** — *Recibo. Validez.* Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

**ARTICULO 24.** — *Firma en blanco. Prohibición.* La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

**ARTICULO 25.** — *Horas extras.* El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

## **Título VI**

Sueldo Anual Complementario.

**ARTICULO 26.** — *Concepto.* El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre

de cada año.

**ARTICULO 27.** — *Epocas de pago.* El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

**ARTICULO 28.** — *Extinción del contrato.* Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

## **Título VII**

Licencias.

### *Capítulo I*

De las vacaciones.

**ARTICULO 29.** — *Licencia ordinaria.* La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

- a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera

superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

**ARTICULO 30.** — *Requisitos para su goce.* Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

**ARTICULO 31.** — *Epoca de otorgamiento.* El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1° de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

**ARTICULO 32.** — *Retribución.* Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.

Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por

convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:

I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.

II) Cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

**ARTICULO 33.** — *Omisión del otorgamiento.* Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

## *Capítulo II*

De los accidentes y enfermedades inculpables.

**ARTICULO 34.** — *Plazo.* Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

**ARTICULO 35.** — *Enfermedad infectocontagiosa.* En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la



empleada/o.

**ARTICULO 36.** — *Aviso al empleador.* La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

**ARTICULO 37.** — *Remuneración.* La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 34 de esta ley.

### *Capítulo III*

De las licencias especiales.

**ARTICULO 38.** — *Clases.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos;
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días

corridos;

e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;

f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

### **Título VIII**

Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad.

Licencia.

**ARTICULO 39.** — *Prohibición de trabajar.* Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.

La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La trabajadora conservará su

empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.

**ARTICULO 40.** — *Despido por causa de embarazo. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

**ARTICULO 41.** — *Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio.* Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se

invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

## **Título IX**

Preaviso.

**ARTICULO 42.** — *Deber de preavisar. Plazos.* El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/o de diez (10) días;
- b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

**ARTICULO 43.** — *Indemnización sustitutiva. Monto.* Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

**ARTICULO 44.** — *Plazo. Integración del mes de despido.* Los plazos a que se refiere el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

**ARTICULO 45.** — *Licencia.* Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

## **Título X**

Extinción del Contrato de Trabajo.

**ARTICULO 46.** — *Extinción. Supuestos.* El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación;
- b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telefiguras y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad;
- c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida en el artículo 48. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o;
- d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias;

e) Por muerte del empleador. El personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización prevista en el artículo 48.

Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;

f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) del presente artículo;

g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación;

h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación;

i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

**ARTICULO 47.** — *Obligación de desocupar el inmueble. Plazo.* En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

## **Título XI**

Indemnización por antigüedad.

**ARTICULO 48.** — *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

**ARTICULO 49.** — *Despido indirecto.* En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley.

**ARTICULO 50.** — *Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.* La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

## **Título XII**

Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Régimen Procesal.

**ARTICULO 51.** — *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Sustitución.* Sustitúyase en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al “Consejo de Trabajo Doméstico” creado por el Decreto N° 7979 de fecha 30 de abril de 1956, por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

**ARTICULO 52.** — *Composición.* El Tribunal estará a cargo de un Presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la autoridad de aplicación de esta ley.

**ARTICULO 53.** — *Instancia conciliatoria previa.* Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un conciliador designado para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la autoridad de aplicación, quien tendrá un plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido.

Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal.

En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá



una multa a favor de la trabajadora/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

**ARTICULO 54.** — *Procedimiento.* Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo, debiendo las partes necesariamente contar con patrocinio letrado. El funcionario interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, el que se tramitará de la siguiente forma:

- a) El empleador podrá hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La trabajadora/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal, para que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial;
- b) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la trabajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida;
- c) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la ley 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo;
- d) El Presidente del Tribunal podrá en cualquier estado del proceso decretar las medidas de prueba que estime conveniente, reiterar gestiones conciliatorias y subsanar cualquier falencia procesal que advierta, sin perjuicio de lo que

oportunamente pueda resolver el juez que intervenga con motivo del recurso de apelación que se interponga contra la resolución definitiva.

**ARTICULO 55.** — *Resolución.* Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el Presidente del Tribunal dictará resolución definitiva que ponga fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al empleador vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

**ARTICULO 56.** — *Apelación.* Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de seis (6) días mediante recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los tres (3) días subsiguientes a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, para que disponga su radicación ante el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que corresponda según el respectivo sistema de sorteo y asignación de causas.

Los recursos de apelación que no se presenten fundados serán declarados desiertos sin más trámite.

**ARTICULO 57.** — *Sustanciación y resolución del recurso.* Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

**ARTICULO 58.** — *Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social.* Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente,

o si de cualquier otro modo se apreciare que el empleador hubiera omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la seguridad social, el Presidente del Tribunal o el Secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena.

El Presidente del Tribunal o el Secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

**ARTICULO 59.** — *Trámite de ejecución. Organo competente.* Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo que hubiere prevenido o, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal al formularse el pedido de ejecución ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deberá remitir las actuaciones dentro del plazo de tres (3) días de presentado el requerimiento ejecutorio por el interesado.

**ARTICULO 60.** — *Aplicación supletoria.* La ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la presente ley.

**ARTICULO 61.** — *Gratuidad.* En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.

### **Título XIII**

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

**ARTICULO 62.** — *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración.* La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

**ARTICULO 63.** — *Sede. Asistencia.* El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

**ARTICULO 64.** — *Designaciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

**ARTICULO 65.** — *Duración en las funciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

**ARTICULO 66.** — *Asistencia legal y técnico administrativa.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

**ARTICULO 67.** — *Atribuciones y deberes.* Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;
- c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos;
- d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;

- f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester;
- g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;
- j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

#### **Título XIV**

##### **Disposiciones Finales y Complementarias.**

**ARTICULO 68.** — *Alcance.* La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Título XII, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado por esta ley y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones.

Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

**ARTICULO 69.** — *Prescripción. Plazo.* Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo.

Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el artículo 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

**ARTICULO 70.** — *Actualización. Tasa aplicable.* Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

**ARTICULO 71.** — *Autoridad de aplicación. Competencia.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

**ARTICULO 72.** — *Sustituciones. Exclusión. Aplicación.*

a) Sustitúyese el texto del inciso b) del artículo 2° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a

la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

b) Sustitúyese el texto del artículo 2° de la ley 24.714 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2° — Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1°, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inciso e) del artículo 6° de la presente ley.

Facúltase al Poder Ejecutivo nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación familiar por maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

e) Modifíquese el último párrafo del artículo 3° de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1° inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil.

d) No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las leyes 24.013 y sus modificatorias, 25.323 y 25.345;



e) Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la ley 25.239. Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el Título XVIII de la ley 25.239.

**ARTICULO 73.** — *Agravamiento indemnizatorio.* Adecuación. A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo antes citado.

**ARTICULO 74.** — *Reparación y prevención de riesgos del trabajo.* Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

**ARTICULO 75.** — *Derogación.* Derógase el decreto-ley 326/56 y sus modificatorios, el decreto 7.979/56 y sus modificatorios y el decreto 14.785/57.

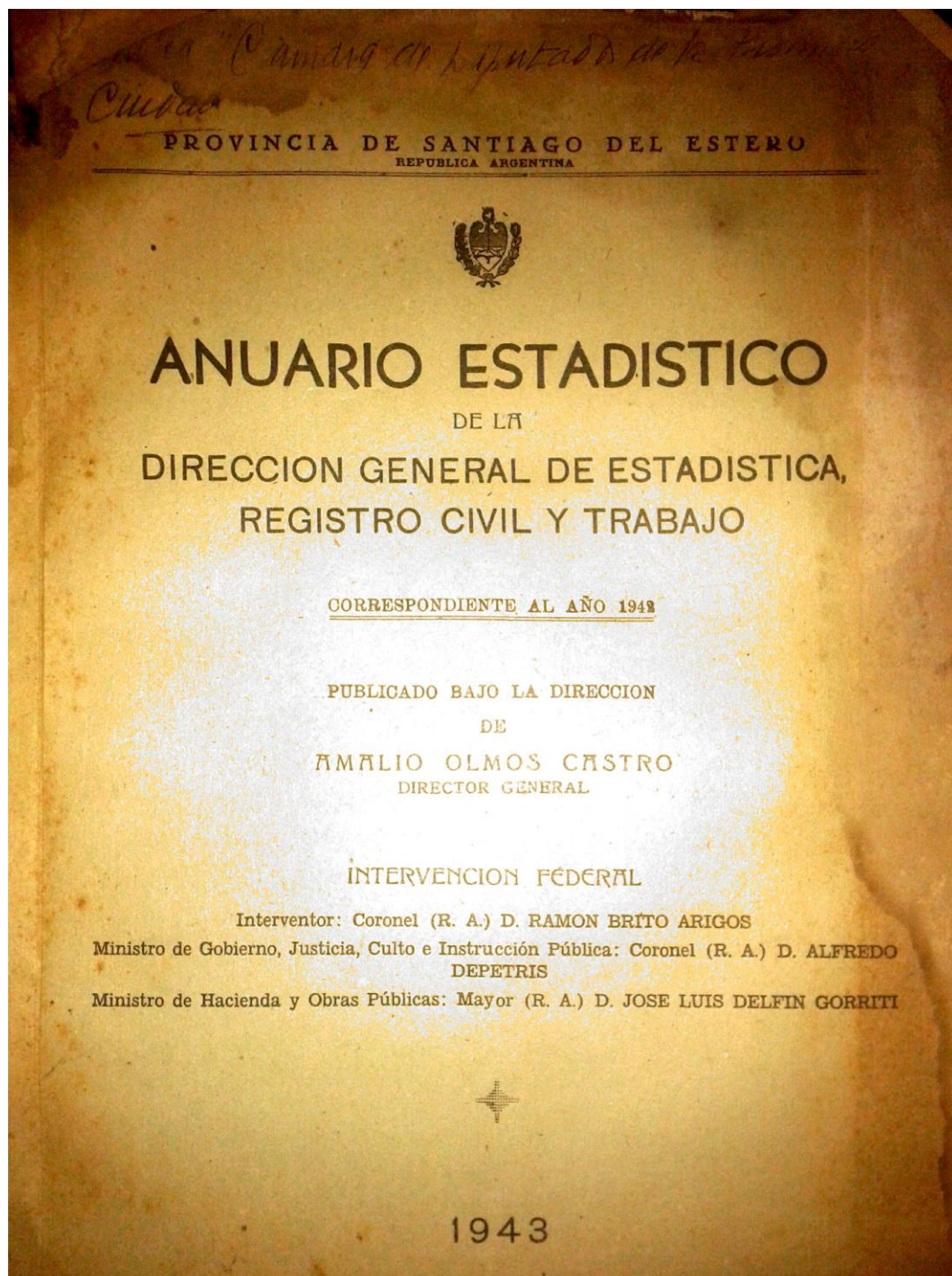
**ARTICULO 76.** — *Vigencia.* Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

**ARTICULO 77.** — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRECE DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL TRECE.

— REGISTRADO BAJO EL N° 26.844 —

JULIAN A. DOMINGUEZ. — BEATRIZ ROJKES DE ALPEROVICH. —  
Gervasio Bozzano. — Juan H. Estrada.





## DEPARTAMENTO PROVINCIAL

sitarse dentro de los diez días de su notificación en la Caja Provincial o Nacional de Jubilaciones, Sección Accidentes del Trabajo, a nombre del obrero Bartolo Castro y a la orden del Departamento Provincial del Trabajo.

3º—Notifíquese a los interesados.

A. Olmos Castro  
Director

## EL DRAMA DEL SERVICIO DOMESTICO EN SANTIAGO DEL ESTERO

Al abandonar la casa paterna a la edad en que las demás criaturas estudian, juegan y se van formando al calor del amor maternal, constituyese de por sí el más hondo drama de la niñez, pero éste crece vertiginosamente cuando, como en el caso de nuestra provincia, criaturas de 9 a 14 años se ven obligadas al servicio doméstico; a perder su calidad de niñas para convertirse en "chinitas", vocablo con el que en el idioma quichua se designa a la fiera o animal hembra. "Chinita" no tiene el cariñoso significado del Sur. Allí, la china o chinita es la novia, la esposa, lo que el hombre ama más en el mundo y por la que lucha y muere; es la mujer en toda su amplitud de esposa y de madre; entre nosotros, la "chinita" es el ser despectivo, la sirvienta relegada a último término, es lo que no se tiene en cuenta más que para denigrarla o maltratarla.

Miles y miles de criaturas entre 9 y 12 años trabajan como sirvientas en casas de familias que ante la sociedad aparecen como muy respetables; grandes señoras que concurren a ceremonias religiosas, que forman parte de numerosas congregaciones y a las que no es extraño ver solicitando el óbolo público para diversas obras de caridad; que luego se las ve acudir a las reuniones sociales, figurar en las más distinguidas comisiones, pero que en su casa tienen dos o tres "chinitas" a las que tratan peor que a sus animales preferidos. Si alguna vez es de envidiar la vida de ciertos perros falderos, es al contemplar el trato que llevan estas infelices criaturas.

Mal alimentadas, peor vestidas, durmiendo en el suelo, estas débiles criaturas desempeñan funciones capaces de fatigar a personas mayores de edad. Los malos tratos están al orden del día, porque para las patronas estas niñas son díscolas, haraganas, ladronas, de malas costumbres, como si una criatura a los diez o doce años pudiera ser otra cosa que un ser anheloso de jugar, de cantar a la vida en todas las formas imaginables.

No es solamente en las familias pudientes y distinguidas donde se observa ese desprecio por las pequeñas sirvientas. Todas las clases sociales adolecen en nuestra provincia del mismo defecto, por no decir que cometen el mismo delito. Hay, naturalmente, excepciones; hay hogares en donde estas infelices niñas encuentran un segundo hogar, pero son excepciones, por lo que el trágico cuadro que presento es general para todo el territorio y para todas las clases sociales, y si me he detenido especialmente en la culta y elevada es, precisamente, porque por su condición, debiera ser la que menos incurriese en estos errores.

La crónica policial está llena de denuncias sobre los castigos que se infringen a estas desaventuradas niñas por las más leves faltas. No hace mucho, la Jefatura Política de La Banda tuvo que intervenir en un hecho que parece increíble. Un matrimonio de buena posición, cada vez que abandonaba su casa, ataba con una cadena a una niña de 9 años, con el pretexto de que cuando se encontraba sola se comía las uvas de una parrá. Así quedó una tarde del terrible verano santiagueño sin poder alcanzar un tarro de agua, sin más compañía que un perro tan desgraciado como ella, hasta que a los lamentos de la niña y los aullidos del can, el vecindario dió cuenta a la policía, que derribó la puerta para salvar a la inocente víctima.

Esto no es un caso aislado. No es tampoco un caso de sadismo; es, como he dicho, la consecuencia del desprecio general que se tiene por la "chinita" que sirve para todo, que hace las veces de una sirvienta a la que habría que pagar un sueldo equitativo, y que se alimenta con las sobras cuando quedan, a la que se le tasa el pan; que trabaja doce o quince horas diarias y que por toda remuneración tiene los castigos, y en el mejor de los casos, la indiferencia que se siente por un objeto sin importancia.



## EL SERVICIO DOMESTICO EN GENERAL

No es mucho mejor en Santiago del Estero la situación de la mujer ya formada, cuando emplea sus energías en el servicio doméstico. Es una consecuencia del ambiente económico en que actúa. Si los salarios de los obreros son harto reducidos entre nosotros, mal puede pedirse que al servicio doméstico, al que se le considera despectivamente, pueda ser elevado. Esto se admite ya como un axioma o como una maldición que pesa sobre el trabajo femenino, y tanto nos hemos acostumbrado a ello, que casi no se conviene el salario que debe pagarse a la sirvienta cuando entra a prestar sus servicios en cualquier casa. Están acostumbradas a conformarse con lo que se les da.

Sin embargo, el servicio doméstico, sin formar parte de la propia familia, constituye una parte de ella. ¿A qué sirvienta escapará ninguno de nuestros asuntos, de nuestros problemas, sean estos de carácter sentimental, familiar o económico? Es ella la que escucha las discusiones familiares, la que lleva y trae las cartas y mensajes amorosos de la "niña", la que, cuando las finanzas no andan muy bien, sale a la puerta a decir que "el señor no está en casa" y la encargada de llevar a los acreedores todas las excusas imaginables.

No sabemos apreciar cuanto desvelo y cuanta solicitud y hasta sacrificio de la propia dignidad, encierra el acto de la olvidada sirvienta cuando se ve obligada a ir al mercado a pedir fiado. Es cierto que los denuestos e insultos de los proveedores van dirigidos a los patrones, pero es ella quien tiene que escucharlos y soportarlos, mientras que los dueños quedan plácidamente en casa sin oír los improperios que se les dirige, porque bien dice el refrán: "ojos que no ven, corazón que no siente". El que haya leído la grandiosa obra de Benito Pérez Galdós, "Misericordia", podrá comprender todo cuanto la sirvienta, la denigrada sirvienta, influye en nuestra vida cotidiana.

Nunca deja de ser "chinita"; y no se le llama de otro modo: niña, mujer o anciana, es la "chinita", no es mujer. Es la hembra del animal y como tal se le trata con desprecio y, en el mejor de los casos, con desconsideración. En cuanto a los salarios, aunque reducidos, es lo menos malo que les ocurre porque está en relación con el ambiente. Quince o diez y ocho pesos, es ya una situación privilegiada y para obtenerla deben guisar, barrer, lavar, planchar y trabajar desde el amanecer hasta que a los patrones se les ocurra retirarse a descansar, para iniciar las tareas en la madrugada del día siguiente, con tres o cuatro horas libres cada quince días y puede darse por muy satisfecha la que consiga menos sueldo pero un trato humano. Están reducidas a la condición de parias, sin derechos y con deberes, sin consideración alguna, pero obligadas a guardarla a todos, sin contar en la mayoría de los casos, las asechanzas del "niño" de la casa, muy celosos de la honra de sus hermanas, pero despreciando la de la que por necesidad se ve obligada a ofrecer sus servicios.

## LAS ACUSACIONES

En mi calidad de Director del Departamento Provincial del Trabajo, acuden diariamente a mi despacho muchas muchachas del servicio doméstico, demandando a sus patronas porque les niegan el pago de los salarios que tan arduamente han ganado, y en casi todos los casos, al comparecer la patrona, sucede que formula una acusación de robo contra la sirvienta. Bien es una alhaja, un corte de vestido o un objeto de valor que le ha desaparecido, y ha habido casos en el que una señora se negó a pagar el importe de una semana "hasta no hacer inventario de todos los bienes de su casa, para comprobar que nada le faltaba".

Esta repetición de denuncias, a todas luces infundadas, y con el sólo pretexto de no abonar a la sirvienta sus exiguos sueldos, me impulsó a dirigirme al Jefe de Policía de nuestra ciudad, solicitándole que en el caso de sucesivas denuncias, se pusieran en cuarentena y no se procediese a la detención de las acusadas, intención que no logré ver cumplida, pues entre la palabra de una señora de campanillas y la de una humilde y pobre sirvienta, primaba y sigue primando la de la primera, y así es dable ver que por una acusación injusta, jóvenes que no tienen más culpa que su miseria que las obliga a ofrecer sus servicios a quienes no los merecen, se ven prontuariadas, vejadas y casan dos o tres días detenidas, para ser puestas en libertad por falta de pruebas pero sin el consagrado pago que se emplea para los que de una manera u otra roban al fisco en varios cientos de



## DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL TRABAJO

milés de pesos, de que este "proceso no afecta a su buen nombre y honor". Total, es una "chinita".

Esta situación de un importante núcleo de población, dedicado al servicio doméstico, me llevó a proyectar una ley respecto a los salarios mínimos que debe percibir y a las condiciones de vida que merece llevar. Por su transcripción se comprenderá que no eran excesivas las ventajas que se les ofrecía, pero duerme el sueño de los justos en la Legislatura Provincial, porque el problema del servicio doméstico aquí deja de serlo, debido a que no se considera a quienes lo ejercen, como seres humanos.

El proyecto en cuestión es el siguiente:

*La Cámara de Diputados de la Provincia sanciona con fuerza de*

**L E Y:**

**CAPITULO I**

**DEFINICION**

Art. 1º — Entiéndese por servicio doméstico toda persona de uno u otro sexo que desempeña labores de aseo, quehaceres, asistencia y cualquier trabajo de servicio interior de una casa de familia particular o establecimiento abierto al público, a saber: cocinera, mucama, niñera, mensajero, portero, institutriz, dama de compañía, valet, mozo de mano y comedor, peón de patio, etc.

### OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Art. 2º — Están obligados los patrones para con las personas ocupadas en servicio doméstico, a:

#### *Salario mínimo*

- a) Abonar un salario o sueldo mínimo no menor de veinte pesos moneda nacional, en la ciudad Capital; de quince, en las ciudades de La Banda, Añatuya y Frías, y de diez, en la campaña, aparte de casa y comida, a toda persona de ambos sexos, mayor de diez y ocho años ocupada en el servicio doméstico.
- Cuando se trate de menores de diez y ocho años, siempre que no tengan representante legal, será fijado el sueldo por el Departamento Provincial del Trabajo en la Capital, y en los departamentos, por los Jefes Políticos, sin cuyo consentimiento no podrá ocuparse tampoco ningún menor de catorce años.
- En todos los casos el patrón está obligado a enviar a la escuela a los menores que estén en edad escolar.

#### *Descanso hebdomadario*

- b) Dar descanso hebdomadario. (Cada semana durante veinticuatro horas consecutivas no se debe trabajar).

#### *Casa y comida*

- c) Suministrar gratuitamente alimentación necesaria y habitación higiénica.

#### *Certificados*

- d) Expedir si hubiera observado buena conducta y trabajo satisfactoriamente, una constancia escrita de estos hechos, cuando se retire del trabajo o cuando lo solicite.

#### *Gastos de traslación*

- e) Efectuar los gastos que se ocasionen por su traslación al lugar en que hayan sido encontrados y lo mismo al concluir el trabajo.



## ANUARIO

## OBLIGACIONES DEL PERSONAL DOMESTICO

- Art. 3º — Son obligaciones por parte de las personas ocupadas en el servicio doméstico para con el patrón:
- 1º—Absoluta reserva respecto a la vida privada de la familia y negocios del patrón;
  - 2º—Procurar la mayor economía para el patrón en el desempeño del trabajo;
  - 3º—Prestar el auxilio que las circunstancias requieran en cualquier tiempo, en los casos de peligro o de fuerza mayor.

## Cesantía

- Art. 4º — Ningún patrón podrá despedir a su sirviente ni éste podrá abandonar su trabajo sin previo aviso de quince días por lo menos.

## CAPITULO II

## DISPOSICIONES LEGALES

- Art. 5º — Cuando el patrón creyera que el sirviente, abusando de los beneficios que le acuerda, ha infringido las disposiciones legales, deberá dar cuenta al Departamento Provincial del Trabajo quien resolverá la cuestión de inmediato.

## DEBE ABONAR INTEGRO EL SALARIO O SUELDO

- Art. 6º — Los patrones están obligados a abonar integro en dinero efectivo los salarios o sueldos devengados dentro de los treinta días de pago a pago, siendo terminantemente prohibido a los patrones compensar el sueldo mínimo con vestuario u otras provisiones que puedan afectar el monto total de sus salarios o sueldo, ni efectuarse descuentos, reducciones o retenciones, so pena de nulidad y aplicación de las penalidades correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades ordinarias.

## PENALIDADES

- Art. 7º — Las infracciones que cometan los patrones a las disposiciones de la presente ley, serán penadas con multas de veinte a cincuenta pesos y de cincuenta a cien, en caso de reincidencia, por cada infracción.

## INFRACCIONES

- Art. 8º — El Departamento Provincial en la Capital y los Jefes Políticos en la campaña, quedan facultados para constatar el pago de salarios o sueldos del servicio doméstico y las infracciones al descanso hebdomadario que establece la presente ley. Verificadas una o más infracciones relativas a la presente ley, el funcionario del Departamento del Trabajo o la autoridad policial que las constata, levantará acta circunstanciada que hará suscribir al patrón o patrona. Si la persona requerida para suscribir el acta se negara a ello, se hará constar por dos testigos que la suscribirán.

## APLICACION DE LA MULTA

- Art. 9º — En presencia de esta acta el Departamento Provincial del Trabajo procederá, dentro del tercer día, a imponer la multa correspondiente, notificando al infractor para su conocimiento o descargo, quien podrá apelar hasta el tercer día en la Capital y diez en la campaña, ante el Juez de Paz o de Primera Instancia, según la cuantía, previa oblación de la multa.

Si pasado el término de diez días desde la aplicación de la multa, el infractor no la hubiere efectiva, el Departamento Provincial del Trabajo pasará los antecedentes a la Fiscalía de Estado para que proceda al cobro por la vía de apremio administrativa.



## DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL TRABAJO

### DEPOSITO DE LAS MULTAS

- Art. 10º — Las multas por infracción a la presente ley serán depositadas en la "Caja de Garantía" que funciona en la Caja Provincial de Jubilaciones.  
 Art. 11º — El P. Ejecutivo reglamentará la presente ley.  
 Art. 12º — Derógase toda disposición que se oponga a la presente ley.  
 Art. 13º — Comuníquese al P. E.

### EL EXODO

Hace ya algunos años que una persona vivísima, con más visión que conciencia advirtió la inferioridad en que vive la joven santiagueña del servicio doméstico y estableció una corriente de migración hacia Buenos Aires, la que tuvo un éxito insospechado. Miles de muchachas jóvenes abandonaron estos lares en busca de mejor fortuna. Sueldos atraerían, un trato propio de personas, en fin, la meca de las sirvientas. Muchas de ellas no llegaron a ejercer tan honrosa profesión y cayeron en manos de explotadores de sus encantos y de su juventud, pero ¿qué les importaba? Se sintieron mujeres admiradas y sollicitadas y conocieron por breve tiempo las delicias de una vida cómoda y alegre.

En la actualidad se ejerce cierto control sobre esta actividad, aunque no puedo asegurar que ha terminado por completo el infame comercio de que, si son culpables los que a él se dedican, también lo es nuestra sociedad que, lejos de dignificar el servicio doméstico, hace que renieguen de él las que se ven vilipendiadas y despreciadas como "chinitas".

A. Olmos Castro  
 Director

### APLICANDO UNA MULTA DE \$ 38.400 A LA FIRMA ENRIQUE M. COMPAGNO POR INFRACCIONES A LAS LEYES OBRERAS

Santiago del Estero, agosto 2 de 1943.

VISTAS las precedentes actuaciones de las cuales resulta:

Que el Director del Departamento Provincial del Trabajo, en cumplimiento con la disposición del señor Ministro de Gobierno, Justicia, Culto e Instrucción Pública, coronel D. Alfredo Depetris, sobre practicar personalmente las investigaciones correspondientes para establecer irregularidades denunciadas contra la firma Enrique M. Compagno, por abuso en el cobro de mercaderías, adjuntándose once notas de venta al contado, emitidas por dicha casa; como igualmente una moneda, en una de cuyas caras lleva la inscripción "Mercaderías. 10 centavos", y en la otra, "Compagno Hnos. Ottavia. 2º 10 diciembre 1923" y a objeto de que investigue en virtud de qué autorización circula dicha moneda.

Que del análisis y cotejo de las declaraciones producidas en la investigación sumaria levantada por el suscripto en el obraje "Ottavia", de propiedad del señor Enrique M. Compagno, sito en el distrito Alhuampa, del departamento Moreno, de esta provincia, y que consta de trescientas catorce fojas útiles y en las que se encuentran veintiseis "fichas monedas", de un peso, por valor de veintiseis pesos; ocho, de cincuenta centavos, por valor de cuatro pesos; cuatro, de veinte centavos, por valor de ochenta centavos; y diez y seis de diez centavos, por valor de un peso sesenta, han quedado constatadas y documentadas las siguientes infracciones e irregularidades cometidas por la firma mencionada:

1º — Que las ciento ochenta y cinco personas ocupadas que trabajan bajo las órdenes del patrón don Enrique M. Compagno en el obraje de su propiedad, administración y aserradero en Ottavia; en el bosque y en la cargada de carbón y leña en la estación Alhuampa, reciben como adelantos y en pago de sus salarios "fichas monedas", con las que adquieren mercaderías, carne y otros productos, siendo la única moneda que circula en el establecimiento, infringiendo, en un todo, expresas disposiciones de la ley nacional número 11.278 sobre pago de salarios en moneda nacional, que en su artículo 1º dice: "Todo salario o sueldo de obreros o empleados deberá abonarse exclusivamente, y bajo pena de nulidad, en moneda nacional de curso legal", y que en su artículo 4º dispone: "En ningún caso podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de los salarios o sueldos, ni demorar su pago. Quedan comprendidos especialmente en esta